

ATIVIDADE ECONÔMICA E DIREITOS HUMANOS

organização

Angelina Colaci Tavares Moreira
Carolina Braglia Aloise Bertazolli
Danielle Anne Pamplona

IPUMAIVA

ATIVIDADE ECONÔMICA
E DIREITOS HUMANOS

organização
Angelina Colaci Tavares Moreira
Carolina Braglia Aloise Bertazzoli
Danielle Anne Pamplona

ATIVIDADE ECONÔMICA E DIREITOS HUMANOS



Ipuvaíva Editora
www.ipuvaiva.com.br
contato@ipuvaiva.com.br
Avenida Iguatemi, 99, Caixa Postal 185
Naviraí, Mato Grosso do Sul, Brasil
CEP 79.950-970

Conselho Editorial

Amanda Ferraz da Silveira
Camila Salgueiro da Purificação Marques
Danielle de Ouro Mamed
Juliana de Oliveira Sales
Juliana Monteiro Pedro
Heline Sivini Ferreira
Manuel Munhoz Caleiro
Miriam Olivia Knopik Ferraz
Sílvia Maria da Silveira Loureiro

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Atividade econômica e direitos humanos [livro eletrônico] / organização Angelina Colaci Tavares Moreira, Carolina Braglia Aloise Bertazzoli, Danielle Anne Pamplona. -- Naviraí, MS : Ipuvaíva Editora, 2020.
PDF

Vários autores.
ISBN 978-65-992524-2-6

1. Compliance 2. Direitos humanos 3. Economia 4. Empresas 5. Responsabilidade social I. Moreira, Angelina Colaci Tavares. II. Bertazzoli, Carolina Braglia Aloise. III. Pamplona, Danielle Anne.

20-52392

CDU-342.7

Índices para catálogo sistemático:

1. Economia : Empresas : Direitos humanos 342.7

Cibele Maria Dias - Bibliotecária - CRB-8/9427



SUMÁRIO

PREFÁCIO Danielle Anne Pamplona	7
EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS E A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Victoriana Leonora C. Gonzaga	11
A “ <i>DUE DILIGENCE</i> ” EM DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: DUAS FACES DA MESMA MOEDA? Nathália Soares de Mattos	37
A ADOÇÃO DE PROGRAMAS DE <i>COMPLIANCE</i> PELAS EMPRESAS COMO FORMA DE PROTEÇÃO DE DIREITOS HUMANOS Daniel Paulo Paiva Freitas	53
<i>BLOCKCHAIN</i> COMO ALTERNATIVA PARA O COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO E MONITORAMENTO DO CUMPRIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS Diego de Godoy Rosentaski e Geovana Teixeira Machado	65
<i>COMPLIANCE</i> EMPRESARIAL EM DIREITOS HUMANOS: O MECANISMO DO <i>HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT</i> Flávia Copia Sperandio e Gabriel Bittencourt Bodenmuller de Oliveira	79
DIALOGAR PARA PROTEGER: EM DEFESA DA ADOÇÃO DE UMA EPISTEMOLOGIA FEMINISTA PARA A CONSTRUÇÃO DO PLANO NACIONAL DE AÇÃO BRASILEIRO EM EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS Juliana Bertholdi	93
O CASO JOHNSON & JOHNSON E A RESPONSABILIDADE POR SUAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS Carolina Braglia Aloise Bertazolli e João Gabriel Archegas	107
O <i>COMPLIANCE</i> COMO MEIO DE CONCREÇÃO DE DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS E O COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCAVO Ariê Scherreier Ferneda e Marcos Guilherme Rodrigues Mafra	125
O RECONHECIMENTO DO DIREITO HUMANO DE ACESSO À ÁGUA E A ANÁLISE DO CASO SUEZ NA ARGENTINA Angeline Colaci Tavares Moreira e Flávia Cristina Gonçalves Borges	143

OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
RELACIONADOS À ATIVIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA
COLOMBIANA

Patricia Almeida de Moraes e Vinicius Pedroso de Moraes 155

PARAÍÇOS FISCAIS, LAVAGEM DE CAPITAIS, DIREITOS HUMANOS E A
APLICABILIDADE DO *BLOCKCHAIN*

Rafael Moreno de Santiago Santos e Ricardo Murilo da Silva 169

SENHORES DA GUERRA: ANÁLISE DA INDÚSTRIA BÉLICA INTERNACIONAL
FRENTE AOS DIREITOS HUMANOS

Aron Vitor Fraiz Costa 187

VENEZUELA CRISIS: RESPONSIBILITIES FOR HUMAN RIGHTS VIOLATIONS

Beatriz Flügel Assad e Rafael Moreno de Santiago Santos 201

JURISDIÇÃO EXTRATERRITORIAL: UM PASSO NECESSÁRIO PARA ENFRENTAR
ABUSOS CORPORATIVOS

Danielle Anne Pamplona e Daniel Lopes Cerqueira 221

PREFÁCIO

É com enorme prazer que escrevo essas linhas introdutórias a este livro. Há alguns anos tenho fomentado discussões em torno do que tenta se erguer como uma nova área no direito: Empresas e Direitos Humanos. O termo em inglês, *Business and Human Rights*, tem sido amplamente utilizado e já caracteriza uma perspectiva diferente para problemas antigos: a realidade de violações de direitos humanos por entes privados. É merecedor, inclusive, de revista própria, a *Business and Human Rights Journal*, da editora Cambridge.

Aos poucos o interesse foi sendo despertado para essa instigante discussão, e vi com alegria os alunos se interessarem por debates que iam além da relação entre Estados e direitos humanos. Despertados também por dois desastres de proporções gigantescas, ocorridos em nosso quintal – Mariana e Brumadinho –, os estudantes passaram a se indagar sobre as verdadeiras relações entre o poder econômico das entidades privadas, a fragilidade estatal e as violações de direitos humanos.

O interesse tem sido evidente também pelo número de interessados em eventos que debatem o tema e no grupo de pesquisa que investiga várias vertentes do assunto: investimentos, responsabilidade social corporativa, tratado internacional, populações vulneráveis e setores específicos de produção e serviços.

Esse volume é resultado das investigações desses alunos, sejam graduandos, mestrandos ou doutorandos, e reflete a diversidade que o tema permite. É preciso ressaltar, no entanto, que temos a honra de contar com VICTORIANA LEONORA C. GONZAGA, que gentilmente aceitou o convite que lhe foi feito para apresentar uma contribuição, com texto que introduz o volume, explorando as relações convergentes entre os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e indicando a urgência de que as empresas integrem em suas políticas e condutas os parâmetros estabelecidos por ambas as iniciativas.

Estudar Empresas e Direitos Humanos, hoje, significa abrir várias portas e com elas, oportunidades. Assim é que compõem esse livro textos variados, fruto da dedicação acadêmica de seus autores.

Há artigos que enfrentaram o tema da devida diligência e do *compliance*. A primeira, expressamente prevista na redação dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos da ONU, tem relações muito próximas com a criação de um programa de *compliance*, e foi o que abordaram, sob diferentes perspectivas, NATHÁLIA SOARES DE MATTOS no texto “A *due diligence* em direitos humanos e a responsabilidade social corporativa: duas faces da mesma moeda?”, procurando estabelecer um paralelo entre a devida diligência em direitos humanos e o *compliance*; DANIEL PAULO PAIVA FREITAS em “A adoção de programas de *compliance* pelas empresas como forma de proteção de direitos humanos”, ressaltando a relevância da previsão de instrumentos que instruem a conduta das empresas em conformidade com os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos; FLÁVIA COPIA SPERANDIO e GABRIEL BITTENCOURT BODENMULLER DE OLIVEIRA em “Compliance empresarial em direitos humanos: o mecanismo do *Human Rights Compliant Assessment*”, onde os

autores dissecam esse instrumento criado pelo Instituto Danês de Direitos Humanos e, ainda, ARIË SCHERREIER FERNEDA e MARCOS GUILHERME RODRIGUES MAFRA escolheram este instrumento para buscar mecanismo mais eficiente de defesa de direitos, em um caso específico, no artigo “O *compliance* como meio de concreção de direitos humanos nas empresas e o combate ao trabalho na condição análoga à de escravo”.

As possibilidades de utilização da tecnologia para fomentar condutas empresariais que respeitem direitos humanos foi enfrentada por DIEGO DE GODOY ROSEN-TASKI e GEOVANA TEIXEIRA MACHADO em um trabalho que busca avaliar a possibilidade do uso desta tecnologia para enfrentar a violação a um direito humano específico em “*Blockchain* como alternativa para o combate ao trabalho escravo e monitoramento do cumprimento dos direitos humanos pelas empresas transnacionais”, e por RAFAEL MORENO DE SANTIAGO SANTOS e RICARDO MURILO DA SILVA em “Paraisos fiscais, lavagem de capitais, direitos humanos e a aplicabilidade do *blockchain*”, ao identificar fragilização da proteção de direitos humanos pela utilização de paraísos fiscais, os autores propõe a utilização de tecnologia.

As discussões que envolvem as regulamentações desejadas e possíveis da atividade empresarial frequentemente se olvidam da perspectiva de gênero, e é o que demonstra JULIANA BERTHOLDI em “Dialogar para proteger: em defesa da adoção de uma epistemologia feminista para a construção do Plano Nacional de Ação brasileiro em empresas e direitos humanos”. No texto, a autora demonstra a relevância da adoção de textos que deem voz às mulheres, garantindo que estejam presentes desde a fase inicial da elaboração de agendas públicas.

A internalização das regras internacionais sobre empresas e direitos humanos deve ser feita por meio dos chamados Planos de Ação Nacionais, e PATRICIA ALMEIDA DE MORAES e VINÍCIUS PEDROSO DE MORAES analisam os avanços e limitações do Plano de Ação Nacional colombiano, procurando extrair lições para a elaboração de um plano brasileiro.

Alguns autores escolheram como ponto de partida para diferentes análises, alguns casos concretos. Assim é que CAROLINA BRAGLIA ALOISE BERTAZOLLI e JOÃO GABRIEL ARCHEGAS contribuíram para esta obra com argumentos que favorecem a elaboração de um tratado sobre o tema, a partir do estudo de caso que discutiu o uso de substâncias cancerígenas na fabricação de talcos, apresentando o artigo “O caso Johnson & Johnson e a responsabilidade por suas violações de direitos humanos”; ANGELINA COLACI TAVARES MOREIRA e FLÁVIA CRISTINA GONÇALVES BORGES discutiram, a partir de um caso ocorrido na Argentina, a insuficiência de tratados de investimentos para a proteção de direitos humanos no texto “O reconhecimento do direito humano de acesso à água e a análise do caso Suez na Argentina”. BEATRIZ FLÜGEL ASSAD e RAFAEL MORENO DE SANTIAGO SANTOS exploram a situação política e econômica na Venezuela, e a partir daí apontam as obrigações internacionais de Estados, as responsabilidades internacionais de empresas e os obstáculos para seu cumprimento; ARON VITOR FRAIZ COSTA avalia a influência do setor bélico em decisões políticas e propõe o resgate do poder regulamentador estatal para mitigar as possibilidades de violações de direitos humanos no texto “Senhores da guerra: análise da

indústria bélica internacional frente aos direitos humanos”.

Por fim, tive o prazer de colaborar com DANIEL LOPES CERQUEIRA para escrever o artigo “Jurisdição extraterritorial: um passo necessário para enfrentar abusos corporativos”, onde procuramos demonstrar que, para efetiva proteção dos direitos humanos, necessária a aplicação da extraterritorialidade diante, propondo análise de seu conteúdo a partir do direito internacional para alcançar as relações entre direitos humanos e empresas.

É preciso ainda, utilizar algumas linhas para agradecer às incansáveis orientandas ANGELINA COLACI TAVARES MOREIRA e CAROLINA BRAGLIA ALOISE BERTAZOLLI, eis que sem sua dedicação e comprometimento esse volume não estaria no mundo dos fatos. Seus esforços são sempre percebidos. Muito obrigada!

Espero que os textos aqui apresentados possam instigar os leitores a trilhar uma jornada neste instigante mundo de Empresas e Direitos Humanos. Apesar de todos os debates, estudos, pesquisas, lutas, os desafios para a concretização de direitos humanos só aumentam. Reconhecer os impactos que os entes privados podem ter é um primeiro passo para alcançar alguma evolução.

Danielle Anne Pamplona

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS E A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Victoriana Leonora C. Gonzaga¹

1 INTRODUÇÃO

A agenda de Empresas e Direitos Humanos busca aumentar a conscientização do governo, sociedade civil e setor privado para o alcance da responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos, bem como para o impacto que suas atividades têm na sociedade, em decorrência de sua ação ou omissão. Como resultado, espera-se que haja a implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos², os quais são traduzidos em práticas comuns – para Estados e empresas – de proteção e respeito a esses direitos, assim como ações de prevenção, desenvolvimento e realização de remédios eficazes em casos de abusos e violações aos direitos humanos no contexto das atividades e operações comerciais.

A importância dessa agenda global decorre do poder e tamanho que as empresas assumem no contexto contemporâneo, dado o volume e amplitude de suas atividades³ e operações comerciais, e a presença em cadeias de fornecimento cada vez mais complexas. O que reflete não só na sua força na economia e na geração de emprego e renda, como também no papel e influência que assumem nos locais em que operam. As empresas impactam positiva e negativamente em aspectos socioculturais, ambientais e econômicos, a depender de como realizam a gestão de suas atividades e cadeias de fornecimento.

As grandes empresas – a exemplo da *Apple*, *Microsoft*, *Uber*, *Walmart*, *Amazon* – possuem receitas anuais que superam a economia de muitos países em todo o mundo, alcançando, assim, relevância ímpar no cenário mundial, e assumindo novas dimensões e papéis complexos nos contextos em que atuam e operam.

Nesse sentido, destaca-se que, das 100 maiores economias mundiais, 31 são Estados e 69 são multinacionais, cujo faturamento anual excede o PIB de Estados, conforme dados de 2015⁴. Registre-se que os estudos de 2000⁵ apontavam que 49 eram Estados e

1 Advogada. Pesquisadora do Centro de Empresas e Direitos Humanos da Escola de Direito (CDHeE FGV/SP). Consultora em Empresas e Direitos Humanos, e Desenvolvimento Sustentável. Assessora no Ministério dos Direitos Humanos (2016-2018). Endereço eletrônico: victorianaleonora@gmail.com

2 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf.

3 Desde a perspectiva dos Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, as “atividades” de uma empresa incluem tanto suas ações como suas omissões e suas “relações comerciais” quanto abrange relacionamentos com sócios comerciais, sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não-estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços (Princípio 13).

4 Dados baseados em comparação direta da receita anual das empresas e da receita anual dos países, disponíveis em: GLOBAL JUSTICE. **CIA World Factbook 2015 e Fortune Global 500**. Disponível em: <http://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-fiction-now-its-reality>.

5 Estudo realizado, em 2000, por ANDERSON, Sarah ; CAVANAGH, John. **Global Policy Forum**.

51 empresas multinacionais, dado que confirma o rápido crescimento destas e a força da expansão das atividades corporativas nos últimos anos⁶.

A agenda de Empresas e Direitos Humanos, assim, possui como desafio dialogar com o setor privado e com os governos para maior conscientização de suas responsabilidades, e com iniciativas e instrumentos nacionais e internacionais existentes que invocam parâmetros mínimos de respeito aos direitos humanos por parte das empresas.

Em âmbito nacional, destacam-se o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3), instituído pelo Decreto n. 7.037, de 21/12/2009, e atualizado pelo Decreto n. 7.177, de 12/05/2010, o qual versa sobre direitos humanos e responsabilidades empresariais⁷; e o Decreto n. 9.571, de 22/11/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país⁸.

Quanto aos instrumentos internacionais, destacam-se a Declaração Universal de Direitos Humanos; o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; as Convenções específicas que proíbem a discriminação (contra as mulheres; grupos étnico-raciais; pessoas com deficiências e outros); os Princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT); os Princípios de Empoderamento das Mulheres; os Padrões de Conduta das Nações Unidas para as empresas enfrentarem a violência contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexo (LGBTI), visando fortalecer o envolvimento das empresas na promoção da igualdade de direitos e tratamento justo da população LGBTI.

Ainda na esfera internacional, enfatiza-se o Pacto Global das Nações Unidas, iniciativa que busca “mobilizar a comunidade empresarial do mundo para a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos em suas práticas de negócios”⁹, e tem como missão engajar as empresas para a agenda de desenvolvimento sustentável, de forma que ao integrar a iniciativa assume a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Por fim, ressalta-se a existência dos Princípios para Investimento Responsável das Nações Unidas e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais.

Os instrumentos acima elencados reforçam a importância da observância e do cumprimento das metas da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, razão pela qual a integração entre a agenda de Empresas e Direitos Humanos e a agenda de Desenvolvimento Sustentável se faz consequente e

Disponível em: <https://www.globalpolicy.org/component/content/article/221/47211.html>.

6 GONZAGA, Victoriana; PIOVESAN, Flávia. **Empresas e Direitos Humanos: Desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos Direitos Humanos**. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês; TORELLY, Marcela (Coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Jus Podium, 2018.

7 O PNDH-3 estabelece o compromisso do Estado em relação a ações de respeito aos direitos humanos por parte das empresas, ao estabelecer, no objetivo estratégico II da Diretriz 5 (afirmação dos princípios da dignidade humana e da equidade como fundamentos do processo de desenvolvimento nacional), duas ações programáticas: (a) instituir um código de conduta em Direitos Humanos para ser considerado no âmbito do poder público como critério para a contratação e financiamento de empresas; (b) ampliar a adesão de empresas ao compromisso de responsabilidade social e Direitos Humanos.

8 Iniciativas nacionais destacadas apenas à título exemplificativo, vez que este artigo não se pretende abordá-las.

9 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Rede Brasil do Pacto Global**. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/quem-somos/>. Acesso em: 14 dez. 2019.

necessária. São instrumentos que se fortalecem mutuamente ao ambicionarem a redução da desigualdade, a erradicação da pobreza, a igualdade de gênero, a proteção do planeta, dentre outros objetivos que permitem a realização dos direitos fundamentais do homem e demandam atuação do maior número de atores possíveis. Como posto pela Agenda 2030, “para pôr o mundo em um caminho sustentável é urgentemente necessário tomar medidas ousadas e transformadoras”¹⁰, de modo a envolver todas as pessoas e todos os atores para essa mudança coletiva, “sem deixar ninguém para trás”.

Dada a escala de seus objetivos, a Agenda 2030 reconhece o papel crítico e fundamental das empresas para o seu alcance e as chama para compor as estratégias para enfrentamento destes temas: um convite a pensar novas formas de relação entre a sociedade, a natureza e seus recursos, o bem-estar e a força econômica¹¹. Cresce, assim, o entendimento de que o momento de mudança de cultura global e histórica em relação ao desenvolvimento econômico exige atuação conjunta do maior número de atores, contando com a força e poder dos negócios para enfrentar os principais desafios do mundo e construir uma economia mais responsável, sustentável e inclusiva¹².

Neste contexto, indaga-se: Como devemos pensar os valores dos direitos humanos na convergência da agenda de Empresas e Direitos Humanos e da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável? Como as agendas convergem de modo a reforçar o diálogo necessário entre elas e de modo a enfatizar o papel fundamental das empresas na realização desses valores? São estas as questões centrais a inspirar o presente artigo, que tem por objetivo maior abordar a temática de Empresas e Direitos Humanos à luz de instrumentos existentes, com enfoque nos Princípios Orientadores das Nações Unidas e na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, bem como aos desafios e perspectivas contemporâneas.

2 EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS

Primeiramente, destaca-se que a agenda de Empresas e Direitos Humanos engloba o papel e responsabilidade que os Estados e as empresas possuem na realização de direitos humanos no contexto empresarial. Reconhecendo o papel do setor privado como ator para o desenvolvimento – protagonista na promoção e defesa de direitos – responsável pela criação de emprego, por gerar benefícios para a sociedade, bem como pelo seu papel na adoção de comportamentos condizentes com práticas que não tragam impactos sociais e ambientais negativos e violações de direitos humanos, seja pela sua ação ou omissão.

10 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em: 16 fev. 2019.

11 FAVARETO, Arilson. Transição para a sustentabilidade no Brasil e o desenvolvimento territorial nos marcos da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Parcerias estratégicas**, Brasília, v. 24, n. 49, p. 49-72, jul-dez 2019. Disponível em: http://seer.egee.org.br/index.php/parcerias_estrategicas/article/viewFile/930/844. Acesso em: 15 mar. 2020.

12 BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION; SHIFT. **Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals: Forging a coherent vision and strategy**. Disponível em: <https://www.shiftproject.org/resources/publications/business-human-rights-sustainable-development-coherent-strategy/>.

A abertura dos mercados nacionais para a economia internacional, no contexto de intensificação da globalização econômica das últimas décadas, acentuou a concorrência e a criação de novas tecnologias de informação, comunicação e de logística¹³. Consequentemente, as empresas, cada vez mais globalizadas, assumem caráter transnacional¹⁴, tornando mais complexas as “cadeias produtivas”¹⁵ (também referenciadas como “cadeias de abastecimento mundiais”)¹⁶, ao buscar fornecedores e mercados ao longo do mundo, redução de custos e diferentes estratégias de produção. As cadeias tornam-se diversas, complexas e fragmentadas, impactando as relações de trabalho ao longo das cadeias de fornecimento¹⁷.

Os contextos social, cultural e político são impactados pela dinâmica econômica globalizada, impulsionando a emergência de novos atores internacionais, como as organizações internacionais, as organizações não governamentais, os indivíduos e as empresas¹⁸¹⁹. Destaca-se, nesse sentido, o Comitê das Nações Unidas de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no Comentário Geral nº 24, adotado em 23 de junho de 2017²⁰:

13 SENGENBERGER, Werner. **Globalization and social progress: the role and impact of international labour standards: a report prepared for the Friedrich-Ebert-Stiftung. Second revised and extended revision.** Bohn: Friedrich Ebert Stiftung, 2005. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/02980.pdf>.

14 Para John Ruggie: “as empresas multinacionais estão ultrapassando economias meramente ‘nacionais’ e suas transações internacionais. (...) desde a década de 1990 -- considerada “época de ouro” para a mais recente onda de globalização corporativa -- as empresas multinacionais emergiram de forma robusta, em maiores quantidade e escala, tecendo núcleos de atividade econômica transnacionais, sujeitos a uma única visão global estratégica, operando em tempo real, conectadas e de forma concomitante”. In: RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos.** São Paulo: Editora Planeta Sustentável, 2014. p. 17.

15 “Cadeias produtivas”, terminologia utilizada pelo Centro de Empresas e Direitos Humanos da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas: “Representa o conjunto de atividades desempenhadas por uma organização, desde as relações com os fornecedores e ciclos de produção e de venda até à fase da distribuição final. Esse conceito inclui as entidades com as quais a empresa tem uma relação comercial direta ou indireta e que ou (i) fornecem produtos ou serviços que contribuem para os produtos ou serviços da própria empresa ou (ii) recebem produtos ou serviços da empresa.” In: “Avaliação de Impacto em Direitos Humanos – o que as empresas devem fazer para respeitar os direitos das crianças e adolescentes”; FGV, OAK Foundation e Ministério dos Direitos Humanos (2017).

16 “Cadeias de abastecimento mundiais” é o termo utilizado pela Organização Internacional do Trabalho, a qual esclarece que “as cadeias de abastecimento mundiais são estruturas organizacionais complexas, diversificadas, fragmentadas, dinâmicas em evolução. Existe uma vasta gama de termos que as descrevem, incluindo «redes mundiais de produção», «cadeias de valor mundiais» e «cadeias de abastecimento mundiais». Todos estes termos centram-se nas questões básicas de produção e do comércio transfronteiriços, mas com perspectivas ligeiramente diferentes”. In: OIT. Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais – Relatório IV. Conferência Internacional do Trabalho – 105ª sessão, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--telconf/documents/meetingdocum ent/wcms_485409.pdf.

17 GEREFFI, Gary. The organization of buyer-driven global commodity chains: how U.S. retailers shape overseas production networks. In: GEREFFI, Gary; KORZENIEWICZ, Miguel. **Commodity chains and global capitalism.** Londres: [s.n.], 1994.

18 GONZAGA, Victoriana; PIOVESAN, Flávia. Empresas e Direitos Humanos: Desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos Direitos Humanos. In: PIOVESAN, Flávia; SOARE, Inês; TORELLY, Marcela (Coord.). **Empresas e Direitos Humanos.** Salvador: Jus Podium, 2018.

19 ROBISON, Mary. **Constructing an International Financial, Trade and Development Architecture: The Human Rights Dimension.** Zurique, 1999.

20 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. E/C.12/GC/24 - **General Comment No. 24. State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities.** 2017. Disponível em: <http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/>

Businesses play an important role in the realization of economic, social and cultural rights, by contributing to the creation of employment opportunities and, through private investment, to development. However, the Committee has been regularly presented with situations in which, as a result of States' failure to ensure compliance with internationally recognized human rights under their jurisdiction, corporate activities negatively affected economic, social and cultural rights. The Committee has previously considered the growing impact of business activities on the enjoyment of specific Covenant rights relating to health, housing, food, water, social security, the right to work, the right to just and favorable conditions of work and the right to form and join trade unions.

As empresas possuem capacidade de gerar impacto significativo, por exemplo, nas comunidades do entorno; nos deslocamentos e realocações decorrentes de obras; no meio ambiente e nos fluxos migratórios; e em relação às externalidades pelo uso de agrotóxicos para a saúde da população e, em especial, dos trabalhadores rurais. São, também, responsáveis por condições de trabalho, optando por práticas decentes ou degradantes de trabalho, como trabalho escravo e exploração de mão de obra infantil.

Além da possibilidade de se envolverem em desastres, os quais ilustram a intensidade do impacto que as empresas podem ter na vida humana. Como o emblemático desastre de Rana Plaza em 2013 em Dhaka, Bangladesh²¹, no qual o desabamento de prédio que abrigava fábricas matou mais de 1.100 trabalhadores. Apesar de indicações anteriores de que o prédio não era seguro aos trabalhadores, não foram tomadas medidas e as empresas envolvidas – Primark, H&M e Grupo Benetton – foram responsabilizadas. Ainda, o desastre brasileiro da barragem ocorrido em 2019 em Brumadinho, Minas Gerais²², que deixou mais de 300 pessoas mortas ou desaparecidas. Estes são alguns dos inúmeros casos de desastres (considerados “tecnológicos”²³) e violações de direitos humanos envolvendo empresas.

É no contexto de compreender as responsabilidades das empresas e aprimorar seus padrões e práticas em relação aos direitos humanos de forma a alcançar resultados tangíveis para indivíduos e comunidades afetadas, que o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas consagrou, em 2011, os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” (Princípios Orientadores)²⁴. Os quais estabelecem três pilares: proteger, respeitar e reparar. Contempla, portanto, os deveres que os Estados têm em proteger os direitos humanos, que as empresas têm em respeitar os direitos humanos e o dever conjunto que tanto o Estado como as empresas têm em relação a reparar os abusos a esses direitos decorrentes das operações dos negócios.

Os Estados devem proporcionar um contexto adequado para que os demais atores,

CESCR_General_comment_24_HR_in_context_of_business_activities_EN.pdf.

21 Ver mais sobre em: <https://www.gov.uk/government/case-studies/the-rana-plaza-disaster>.

22 Ver mais sobre em: <https://www.business-humanrights.org/en/brumadinho-dam-collapse-lessons-in-corporate-due-diligence-and-remedy-for-harm-done>; e <https://www.business-humanrights.org/en/bhrrc-says-valet-compensation-process-for-brumadinho-dam-collapse-must-involve-affected-communities>.

23 Ver mais sobre em: http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/documentos/fgv/fgv_parametros-para-uma-abordagem-baseada-em-direitos-humanos-para-a-resposta-e-reconstrucao-de-desastres-envolvendo-empresas.pdf.

24 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf.

incluindo empresas, respeitem os direitos humanos. Nesse sentido, devem apresentar orientações claras que possam ser seguidas por seus órgãos e empresas estatais, assim como pelas empresas privadas, incluídas as instituições financeiras. Além de viabilizar a participação da sociedade civil e atores interessados nos processos de construção do marco normativo e de monitoramento de sua implementação.

Espera-se, portanto, que os Estados protejam contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas, e estabeleçam agenda e políticas públicas voltadas à prevenção e, quando necessário, à remediação de impactos adversos dos negócios nos direitos humanos. As empresas, por sua vez, têm como obrigação se abster de infringir direitos humanos – não violando direitos garantidos – e enfrentar os impactos com os quais tenham algum envolvimento, por meio de medidas adequadas para prevenir, mitigar e, se necessário, reparar. Consolida-se, assim, novo paradigma de direitos humanos, inicialmente pensado para limitar e orientar a atuação dos Estados, que passa a ser cobrado das empresas como padrão mínimo a ser observado por elas^{25 26}, independente do contexto normativo nacional.

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações é um padrão global de conduta que se espera onde quer que as empresas operem e independentemente de seu caráter (seja transnacional ou nacional), de sua dimensão, setor, localização ou estrutura. No entanto, apesar da responsabilidade ser válida para todas as empresas, a atenção e a exigência são maiores consideradas a magnitude e a complexidade dos meios que estas dispõem para assumir suas responsabilidades, a depender de seu tamanho, do contexto operacional, proprietário e estrutura, bem como em função da gravidade dos impactos adversos que suas atividades e operações possam causar.

O dever do Estado de proteger os direitos humanos e a responsabilidade das empresas de respeitá-los são complementares. As empresas independem do cumprimento dos deveres por parte dos Estados para que adotem os parâmetros mínimos de respeito aos direitos humanos, sobretudo quando as transnacionais que – dada a expansão e transfronteirização econômica – se configuram geograficamente dispersas, deixando de ser organizações nacionalmente delimitadas. Nesse sentido, sua atuação passa a ter como limite as exigências previstas não apenas na legislação local, mas também no conjunto de direitos previsto pela Carta de Direitos Humanos estabelecida internacionalmente²⁷ e nos instrumentos anteriormente elencados.

As empresas devem, portanto, evitar que suas próprias atividades causem violações a direitos humanos ou que para estas contribuam, prevenindo riscos e enfrentando – quando ocorrerem – as consequências negativas de suas operações, além de prevenir ou

25 RUGGIE, John. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Editora Planeta Sustentável, 2014.

26 BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. CDHeE FGV/SP. **Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2017.

27 Destaca-se a Declaração Universal de Direitos Humanos e os principais instrumentos que a codificam: o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, nos princípios relativos aos direitos fundamentais dos convênios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, conforme a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados na sua cadeia de fornecimento.

Ainda que o Estado e as empresas empenhem seus melhores esforços e adotem ferramentas para prevenir os riscos, impactos e violações a direitos humanos, existe a possibilidade de que estas se materializem. Cabe, assim, tanto aos Estados quanto às empresas, proporcionar “remediação” às vítimas de violações cometidas, através de mecanismos e ferramentas transparentes e acessíveis de denúncia e processos de reparação efetivos no contexto dos negócios.

O Estado deve adotar medidas apropriadas para garantir – pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou outros meios – que os afetados e as vítimas de violações, ocorridas sob seu território e jurisdição, tenham acesso a mecanismos eficazes e eficientes de denúncia e reparação. O que inclui, também, a sensibilização e conscientização da população de forma ampla e transparente sobre o funcionamento dos mecanismos disponibilizados.

As empresas devem estabelecer mecanismos de denúncia eficazes, disponíveis às pessoas e comunidades que estão sujeitos aos impactos negativos. Além de reparar ou contribuir para reparação de situações de violação que tenha causado ou para as quais tenha contribuído. Esses mecanismos podem, inclusive, fornecer informações importantes sobre se e como as empresas respeitam os direitos humanos em suas atividades e cadeia de fornecimento. O que permite, também, a transparência da empresa junto aos seus *stakeholders*.

Dentre os mecanismos de reparação, o acesso à justiça é fundamental para efetivação dos direitos humanos e está reconhecido como um direito em si mesmo. Encontra forte conexão com a Agenda 2030, a qual promove o acesso igualitário à justiça como uma via para construir sociedades pacíficas e inclusivas para todos e todas²⁸.

O desafio dessa agenda é, portanto, envolver e comunicar com múltiplos atores (vítimas, comunidade do entorno, setor privado, cadeias produtivas, sociedade civil e governo), sensibilizar parceiros e buscar convergências para a ampliar o entendimento das empresas como agentes na promoção e defesa de direitos. Requer, conseqüentemente, diálogo com as empresas na linguagem delas: a dos números e da rentabilidade, desenvolvendo estratégias e soluções de negócios que incluam direitos humanos em sua gestão de riscos, em suas metas de negócios e no seu orçamento.

É nessa perspectiva que se defende que os direitos humanos são rentáveis, na medida em que trazem novos valores para as empresas, ampliam suas capacidades, agregam valor a sua imagem e reputação, reduzem riscos operacionais, legais e financeiros. Esse entendimento tem sido cada vez mais incorporado e difundido, uma vez que se tem entendido a potencialidade e oportunidades da agenda, bem como a responsabilidade de cada ator na sociedade.

Quanto ao papel de cada ator, importante pontuar, por exemplo, o papel fundamental das instituições financeiras na promoção e proteção de direitos humanos, por meio da verificação do grau de observância aos direitos humanos como um dos critérios para a

²⁸ Destaca-se o ODS 16 e a Meta 16.3, da Agenda 2030. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/tema/ods16/>.

concessão de crédito e/ou manutenção de financiamentos. Essas iniciativas estão crescendo – o que demonstra uma tendência de mercado – visando incorporar fatores ambientais, sociais e de governança (ASG)²⁹ na análise e decisão de investimento, e exigindo estes indicadores das empresas nas quais investem³⁰. Destaca-se o Relatório da *Business and Sustainable Development Commission*³¹, o qual aponta o aumento da preocupação do respeito aos direitos humanos por parte dos investidores:

*Many investors are stepping up their own due diligence to identify where they might be involved with severe human rights impacts through their investment decisions. And increasing numbers of investors are prepared to reconsider or rule out an investment based on human rights risks. The International Corporate Governance Network of investors observes that: “[h]uman rights are attracting increasing attention from a corporate governance perspective as a dimension of both business ethics and enterprise risk management for companies. Indeed, the ethical and risk dimensions are in many ways intertwined, insofar as ethical lapses or inattention to human rights practices by companies may not only breach the human rights of those affected by corporate behaviour, but may also have material commercial consequences for the company itself.”*³²

Uma vez que propomos o diálogo com diferentes atores como um passo intrínseco e natural da agenda de Empresas e Direitos Humanos, pontuamos a importância e necessidade de se produzir dados e pesquisas que mensurem e quantifiquem – em uma perspectiva econômica – os impactos negativos aos direitos humanos. O levantamento econômico dos riscos e impactos possui capacidade de despertar para as oportunidades da agenda.

Assim, reforça-se o crescente olhar para as oportunidades econômicas dessa agenda. Pensar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, por exemplo, é, sem dúvida, uma questão de igualdade e reconhecimento de direitos; mas também deve ser visto o ganho econômico da inclusão, dado o potencial financeiro do trabalho das mulheres, seu poder de consumo e o quanto a economia é aquecida com essa força de trabalho. O Instituto *Global McKinsey* estima que, se as mulheres em todos os países tivessem o mesmo papel que os homens no mercado, uma quantia de US\$28 trilhões ou 26% poderia ser adicionada ao PIB global (pesquisa de 2015³³). De acordo com a pesquisa “Mulheres, Empresas

29 Fatores “ASG”, da sigla em inglês “ESG”: Environmental, Social, e Governance. Para aprofundamento, sugerimos ver mais sobre em: “Princípios de Investimento Responsável”. Disponível em: <https://www.unpri.org/download?ac=6302>.

30 “Integrar fatores ambientais, sociais e de governança (ASG) à análise de investimentos em renda variável listada em bolsa é a prática de investimento responsável mais difundida hoje no mercado. Vários propulsores, incluindo o fluxo de capital para fundos que integram fatores ASG e o crescente conhecimento trazido por pesquisas acadêmicas que enfatizam seus benefícios, estão encorajando cada vez mais os investidores a praticarem a integração ASG”. In: UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT; UNEP FINANCE INITIATIVE. **Guia Prático para a Integração ASG no Investimento em Renda Variável**. Disponível em: <https://www.unpri.org/download?ac=5304>. Acesso em: 16 mar. 2020.

31 BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION; SHIFT. **Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals: Forging a coherent vision and strategy**. Disponível: <https://www.shiftproject.org/resources/publications/business-human-rights-sustainable-development-coherent-strategy/>.

32 BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION; SHIFT. **Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals: Forging a coherent vision and strategy**. Disponível: <https://www.shiftproject.org/resources/publications/business-human-rights-sustainable-development-coherent-strategy/>. p. 11.

33 “A ‘best in region’ scenario in which all countries match the rate of improvement of the fastest-improving country in their region could add as much as \$12 trillion, or 11 percent, in annual 2025 GDP. In a ‘full potential’

e o Direito 2018³⁴ do Banco Mundial, as desigualdades de gênero causam perda média de renda de 15% nas economias da OCDE, estimando-se que “as perdas sejam muito mais altas em países em desenvolvimento” e que “as diferenças de gênero na lei reduzam a participação das mulheres na força de trabalho e prejudiquem o crescimento do PIB”³⁵.

Ainda, o Relatório “Perspectivas sociais e de emprego no mundo - Tendências para mulheres no mercado de trabalho em 2017”³⁶, lançado pela OIT, indica que reduzir em 25% as desigualdade de gênero até 2025 no mercado de trabalho, com maior presença das trabalhadoras, poderia injetar US\$ 5,76 trilhões à economia global, além de gerar grandes receitas fiscais em potencial.

Quanto aos dados sobre impactos negativos aos direitos humanos, destaca-se, também, o estudo “*Development without Conflict – Business Case for Community Consent*”³⁷ do *World Resources Institute*³⁸, o qual examina a anuência e envolvimento de comunidades afetadas por projetos de desenvolvimento – públicos e privados. Argumenta que os riscos gerados pela não realização de consulta e obtenção do consentimento da comunidade são significativos e quantificáveis, assim como os benefícios obtidos pela implementação desses procedimentos. O estudo defende que, sem estes componentes e processos participativos nas tomadas de decisão, as empresas possuem o risco de que os projetos não sejam bem sucedidos ou tenham desempenho abaixo das expectativas³⁹. O que gera a perda de, por exemplo, economia de custo; eficiência operacional; reputação comunitária, nacional e

scenario in which women play an identical role in labor markets to that of men, as much as \$28 trillion, or 26 percent, could be added to global annual GDP by 2025.” Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>. Acesso em: 15 fev. 2019.

34 WORLD BANK GROUP. **Women, Business and the Law 2018**. Washington: Grupo Banco Mundial, 2018. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/05/Relat%C3%B3rio_Banco_Mundial.pdf. Acesso em: 15 mar. 2019.

35 WORLD BANK GROUP. **Women, Business and the Law 2018**. Washington: Grupo Banco Mundial, 2018. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/05/Relat%C3%B3rio_Banco_Mundial.pdf. Acesso em: 15 mar. 2019. p. 6. “Ademais, acredita-se que, para algumas economias, uma grande parte das diferenças de produção per capita dos países possa ser atribuída à desigualdade de gênero, e que muitos países possam aumentar sua produção per capita se reduzirem barreiras de gênero no mercado de trabalho”.

36 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo** - Tendências para mulheres no mercado de trabalho em 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

37 WORLD RESOURCES INSTITUTE. **Development without Conflict – Business Case for Community Consent**. Washington, 2007. Disponível em: <https://www.unredd.net/documents/redd-papers-and-publications-90/other-sources-redd-papers-and-publications/fpic-841/5713-development-without-conflict-the-business-case-for-community-consent-5713.html>. Acesso em: 10 mar. 2020.

38 Ver mais sobre em: <https://www.wri.org/our-work>. Acesso em: 10 mar. 2020.

39 “*The potential risks related to community opposition include: increased costs from delays in construction and operation; reduced demand for project outputs; reduced access to critical project inputs; and increased costs of mitigating environmental and social impacts. Community opposition can also induce the government to halt operations, revoke permits, or impose costly fines on projects. In the worst case, the failure to properly manage these risks can threaten the project’s commercial success or financial viability. Moreover, the adverse impacts of community resistance can also transcend the specific project and affect corporate operations more broadly. Potential corporate impacts include brand and reputational harms and greater difficulty in future projects.*”. WORLD RESOURCES INSTITUTE. **Development without Conflict – Business Case for Community Consent**. Washington, 2007. Disponível em: <https://www.unredd.net/documents/redd-papers-and-publications-90/other-sources-redd-papers-and-publications/fpic-841/5713-development-without-conflict-the-business-case-for-community-consent-5713.html>. Acesso em: 10 mar. 2020.

internacional; capacidade de obter aceitação (permissões e licenças) de projetos futuro; impactos negativos nos preços das ações, marca e reputação; dentre outros.

A título exemplificativo, elencamos alguns riscos que as empresas podem vir a enfrentar em caso de envolvimento em violações de direitos:

- Riscos relacionados à identidade/imagem e reputação empresarial⁴⁰: reações públicas, na forma de imprensa negativa que podem levar à perda de clientes, protestos públicos, “boicotes”⁴¹, campanha de desinvestimento/perda de investimentos e perda de valor da marca.
- Riscos operacionais: práticas abusivas de trabalho levam a dificuldades no recrutamento e permanência de pessoas de qualidade; conflitos e falta de consentimento da comunidade impactada podem gerar produção reduzida, atrasos na implementação de projetos, na concessão de licenças⁴² e quebra nas relações com a comunidade.
- Riscos econômico-financeiros⁴³: alto custo com litígios e conflitos, uma vez que abusos de direitos humanos geram investigações e responsabilizações; atrasos operacionais geram aumento de custos de produção e perda financeira pelo atraso da atividade *per se* (além dos custos pelo atraso na concessão de licenças, na construção e operação); custos mais altos para financiamento, seguro e segurança; aumento de custos com mitigação de impactos ambientais e sociais e custos relacionados a judicializações⁴⁴.

⁴⁰ “Reputational risks are not just consumer facing. More and more companies are scrutinising their suppliers, pushing these questions well beyond the usual brand- name multinationals and into business-to-business relationships at all points along value chains. Government procurement agents and export credit agencies have also started to strengthen requirements for human rights due diligence in their own assessment processes”. BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION; SHIFT. **Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals: Forging a coherent vision and strategy**. p. 10.

⁴¹ Destaca-se o estudo 2017 *Cone Communications CSR Study*, o qual examina percepções e comportamentos dos consumidores em torno da Responsabilidade Social Empresarial. O estudo salienta que os consumidores examinam valores de uma empresa e filtram as organizações que escolhem apoiar ou penalizar: 87% comprariam se a empresa advogar por questões que o consumidor se importa e 76% se mostraram dispostas a boicotar a marca, recusando comprar produto de empresas contrárias ao que acreditam. Disponível em: <https://www.conecomm.com/2017-cone-communications-csr-study-pdf>. Acesso em: 18 mar. 2020.

⁴² “Significant numbers of extractive projects are today delayed, disrupted or otherwise affected by conflict with local communities, most often in relation to impacts on their lives and livelihoods. (...) The greatest costs are the opportunity costs in terms of the lost value linked to future projects, expansion plans, or sales that did not go ahead, and the most overlooked costs came from staff time being diverted to managing conflict”. BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION; SHIFT. **Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals: Forging a coherent vision and strategy**. p. 10.

⁴³ O Instituto Goldman Sachs calculou que uma operação de mineração com dispêndio de capital inicial na faixa entre US\$ 3 bilhões e US\$ 5 bilhões sofre perdas de aproximadamente US\$ 2 milhões ao dia por atraso na produção em termos de valor líquido atual em decorrência de conflitos socioambientais, sendo um dos custos mais negligenciados o tempo dos funcionários, que, em vez de ser usado no trabalho em si, é devotado à administração de conflitos com comunidades do entorno. (Pesquisa de Investimento Global do Goldman Sachs, Os principais 100 projetos para mudar o mundo, 25 de abril de 2008). In: Publicação Centro de Direitos Humanos e Empresas - FGV CDHeE.

⁴⁴ “Research illustrates the increasing likelihood and scale of conflicts with local communities when natural resource, agricultural or construction projects impact their health and livelihoods. These conflicts destroy value

- Riscos legais: possibilidade de responsabilização da pessoa jurídica⁴⁵ em âmbitos civil, administrativo e penal (neste caso, por infrações contra o meio ambiente – Lei 9.605/98).

Portanto, as empresas que não gerenciam os impactos adversos relacionados aos direitos humanos, assumem o risco de violar esses direitos, o que gera alto custo a elas. É nesse sentido que nortear suas decisões e estratégias pautadas em direitos humanos, adotando e implementando padrões de respeito, é benéfico e está cada vez mais associado ao sucesso financeiro da empresa. Reforça-se, portanto, que iniciativas corporativas no campo dos direitos humanos devem caminhar junto com os negócios e que essa temática é parte integrante do sucesso econômico de qualquer empresa.

Agregar visão de “oportunidades”, propiciada por esta agenda, é um caminho para respeitar e promover os direitos humanos, na medida em que dialoga na língua dos negócios e atrai mais empresas ao reforçar o argumento de alto ganho empresarial. Reforçamos, a título exemplificado:

- Benefícios de imagem: ganhos de reputação e incorporação de valor à marca de uma empresa; inclusão de valores de igualdade e diversidade no contexto de sua empresa. Estudos apontam, por exemplo, quanto a diversidade é lucrativa e influi no desempenho positivo das empresas⁴⁶.
- Benefícios em termos de competitividade: fidelização e aumento da base de clientes e beneficiários; atração e retenção de funcionários; redução de riscos de descontinuidade operacional, resultantes de conflitos dentro da empresa com a comunidade local ou outras partes interessadas.
- Benefícios financeiros/legais: tanto pela atração de investidores e investimentos, bem como pela mitigação e redução de gastos relacionados a litígios, conflitos e atrasos operacionais.

*for companies in a multitude of ways, which are all too rarely added up to count the real costs. One oil and gas company famously calculated that it forewent US\$6.5 billion over two years as a result of conflict with communities around its various operations. Protests over labour rights in supply chain factories disrupt production, jeopardise reputations and divert staff time. When companies fail to provide decent jobs, be they buyers or suppliers, they accrue costs in staff turnover and training, lost productivity, and other risks to their business”. BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION; SHIFT. **Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals: Forging a coherent vision and strategy.** p. 9.*

45 Ver mais sobre em: “Âmbitos de responsabilização do Direito Brasileiro” em COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS (CIJ). **Acesso à Justiça: Violações de Direitos Humanos por Empresas.** Genebra, 2011. Disponível em: <http://www.conectas.org/arquivos-site/Brasil%20ElecDist-6.pdf>.

46 Destaca-se os estudos levantados pelos Nações Unidas, com destaque à análise feita pela Revista Harvard Business Review: “(...) empresas que têm um alto nível de diversidade têm um desempenho melhor. Funcionários de empresas dos Estados Unidos que têm mais diversidade tinham 45% mais chances de reportar um crescimento na participação de mercado da empresa em relação ao ano anterior e 70% mais chances de reportar que a empresa havia entrado em um novo mercado”. Ainda, há destaque à pesquisa do Credit Suisse, na qual mostrou-se que “empresas que acolheram funcionários LGBT tiveram desempenho acima do esperado no rendimento médio das ações e no retorno do fluxo de caixa sobre o investimento e aumento do lucro”. In: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Padrões de conduta para empresas – Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis e pessoas trans e intersexo das Nações Unidas. Pág. 19. Disponível em: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>.

Cresce, assim, por parte das empresas, o reconhecimento de que reexaminar e reorganizar suas operações é um passo importante para garantir uma participação no desenvolvimento sustentável e atuar de acordo com os valores de direitos humanos⁴⁷.

Nesse sentido, destaca-se o Relatório “*The road ahead: the KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017*”⁴⁸, o qual aponta que há uma crescente no número de empresas que estão inserindo direitos humanos nas suas políticas e programas, conforme:

*Human rights is firmly on the agenda as a global business issue. A clear majority of CR [corporate responsibility] reports now acknowledge the issue of human rights: around three quarters of the N100 (73 percent) and nine out of ten (90 percent) in the G250.. (...) However, despite the high number of companies acknowledging human rights as a business issue, only around two thirds of these (62 percent of both the G250 and N100) report that they have a human rights policy in place at their organizations. The human rights policy is the fundamental building block of corporate action on human rights; therefore the lack of such a document at many companies suggests they still have work to do*⁴⁹.

O setor privado pode, assim, promover a conscientização e respeito aos direitos humanos entre suas práticas, na sua cadeia produtiva e com seus funcionários e comunidade do entorno, ao assumir compromissos, adotar mecanismos, ferramentas e programas voltados a prevenir e gerenciar riscos, impactos e evitar a violação a direitos humanos, com impacto direto na gestão e na redução de riscos e custos.

Para tornar mais claro as medidas que as empresas podem adotar para colocar em prática o seu dever de respeitar os direitos humanos, cabe realce a algumas ações concretas, como por exemplo:

- Adotar compromisso político de respeito aos direitos humanos, por meio da adesão e implementação de política e/ou programa de direitos humanos, dando conhecimento – de modo público e transparente – a essa política e integrando-a em todos as áreas da empresa. Incorporar, assim, direitos humanos nas instâncias decisórias e no sistema de gestão da organização (nas estruturas de governança existentes; conselhos de administração; dentre outros).
- Conhecer, cumprir e respeitar os parâmetros internacionais e a legislação nacional existente, dando conhecimento desses instrumentos internamente na empresa e aos seus fornecedores, colaboradores, parceiros,

⁴⁷ “Businesses increasingly recognize that reexamining and retooling their operations in an important step in ensuring credible participation in sustainable development. When business drive respect for human rights across their operations and value chains, they can induce positive changes in the lives of millions of people”. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **United Nations Development Program in Asia and Pacific.** B+HR=SDGs. Disponível em: <https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/programmes-and-initiatives/business-and-human-rights/BHRourteam.html>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁴⁸ KPMG. **The road ahead:** The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017. Disponível em: <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2017/10/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁴⁹ KPMG. **The road ahead:** The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017. Disponível em: <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2017/10/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2020. p. 2 e 44.

a sua cadeia produtiva e outros terceiros, seja por meio de campanhas educativas e de conscientização ou outro meio cabível na estrutura da empresa.

- Agir, de modo preventivo e cauteloso em relação aos direitos humanos, em todos os seus ramos de atuação, inclusive em relação a suas subsidiárias e cadeia produtiva, com enfoque também em seus funcionários, colaboradores, consumidores, comunidades do entorno e população em geral.
- Realizar treinamentos e sensibilizar funcionários e colaboradores que atuam na empresa, conscientizando e estimulando sua atuação como agentes de proteção de direitos, visando evitar seu envolvimento em violações de direitos humanos.
- Respeitar e fomentar o trabalho decente em suas atividades e cadeia, proibindo trabalho forçado e infantil, jornadas exaustivas, remunerações inadequadas, de modo a assegurar condições dignas de trabalho⁵⁰.
- Garantir condições de liberdade de associação e negociação coletiva, de modo a estimular práticas de negociação permanente sobre condições de trabalho e resolução de conflitos.
- Combater à discriminação nas relações de trabalho e promover a igualdade e a diversidade em âmbito empresarial, considerando as perspectivas de gênero, orientação e diversidade sexual, raça, etnia, idade, religião, dentre outras.
- Fomentar a cultura de respeito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, atuando de forma sustentável e de modo a gerar menor impacto ao meio ambiente.
- Fomentar cultura de ética, integridade e de respeito às exigências e proibições legais, no tocante ao combate à corrupção, ao comportamento antiético, ao assédio moral, dentre outros.
- Promover consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial. Observar a Convenção 169 da OIT quando envolver comunidades tradicionais e indígenas⁵¹.
- Condicionar contratação e escolha de seus parceiros ao respeito aos direitos humanos; bem como adotar cláusulas contratuais de obrigatoriedade de respeito a esses direitos, proporcionando mudança de mentalidade em sua cadeia.
- Realizar avaliações de impacto de suas atividades em relação aos direitos humanos (devidas diligências em matéria de direitos humanos, pautadas

50 Garantir o respeito às normas de segurança e saúde do trabalho, e enfrentar as realidades não condizentes com os parâmetros internacionais, tais como os locais de trabalho impróprios; alojamentos precários; maquinário irregular e sem equipamento proteção; falta de registro; dentre outros.

51 BRASIL. **Decreto n. 5051/2004**, o qual promulgou a Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (adotada em 1989 pela OIT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5051.htm.

em: conhecer/identificar, prevenir, mitigar, abordar e prestar contas). Observar os parâmetros das Nações Unidas sobre *Corporate Human Rights Due Diligence*⁵².

- Monitorar e prestar contas sobre os riscos, impactos e violações das atividades empresariais em relação aos direitos humanos, assim como sobre as medidas de prevenção e remediação adotados, por meio de indicadores de processo e resultado (a partir de dados oficiais e consultas a atores envolvidos).
- Mapear atores relevantes, de modo a criar redes e permitir a participação nas tomadas de decisão que os impactem.
- Criar mecanismos (seguro e confidencial) de escuta e de denúncia, que possam ser acessados por empregados diretos, fornecedores, parceiros e comunidade do entorno e população em geral.
- Adotar mecanismos de reparação para todas os impactos negativos e violações de direitos humanos que a empresa tenha provocado ou contribuído.

Destaca-se que o Decreto n. 9.571⁵³, de 22/11/2018, o qual estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, elenca de modo claro inúmeras orientações para as empresas. Ainda, o Pacto Global das Nações Unidas detém cartilhas e ferramentas de integração da Agenda 2030 por parte das empresas^{54 55}, que orientam as empresas a alinhar suas estratégias aos ODS, os quais buscam assegurar os direitos humanos.

O escopo do presente artigo, dessa forma, é identificar e aclarar a responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos. Pontuando a necessidade de aprimoramento do modo que se faz negócios, por meio de padrões e práticas responsáveis e por meio de estratégias de negócios que incluam metas de direitos humanos. Contribuindo, assim, para uma globalização socialmente sustentável.

Portanto, ao apresentar a temática de Empresas e Direitos Humanos, os riscos e oportunidades da adoção de parâmetros destes direitos na prática empresarial, bem como exemplificar algumas das possíveis ações a serem adotadas pelas empresas, buscou-se clarificar o novo paradigma para a responsabilidade das empresas.

3 AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E OS

52 Ver mais sobre em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>; <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote2DiligenceReport.pdf>; e <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote1DiligenceReport.pdf>.

53 BRASIL. **Decreto n. 9.571/2018**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 fev. 2019.

54 REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL. **Integração dos ODS na Estratégia Empresarial** – Contribuições do Comitê Brasileiro do Pacto Global para a Agenda 2030. Disponível em: www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/publicacoes/prosperidade/integracao-dos-ods-na-estrategia-empresarial.pdf.

55 GLOBAL REPORT INITIATIVE; REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL; WBCSD. **Guia dos ODS para as Empresas – Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios**. Disponível em: <https://cebds.org/wp-content/uploads/2015/11/Guia-dos-ODS.pdf>.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O conceito de desenvolvimento sustentável foi consolidado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas em 1987, em meio a preocupação com a deterioração dos recursos naturais e suas consequências para o desenvolvimento social e econômico. O conceito imprime a preocupação em conciliar as necessidades existentes de hoje, sem comprometer a capacidade das gerações futuras, ou seja, o desenvolvimento que não resulta no esgotamento dos recursos para o futuro. Convoca os Estados, organismos internacionais, instituições privadas, empresas, sociedade civil e cidadão comum para se conscientizarem e se responsabilizarem pela realização de um modelo econômico e civilizatório sustentável.

Nesse sentido, ao questionar a insustentabilidade do modelo de crescimento econômico pautado no consumo, no lucro e na utilização (imoderada) de energia e recursos naturais, se propôs um modelo econômico sustentável, que leva em conta o meio ambiente, a biodiversidade e as condições humanas. Evidenciando que o modelo econômico impacta não só na proteção ou destruição do planeta, como também na maneira como a população vive: de modo igual ou desigual, com recursos ou na pobreza, respeitada a dignidade humana ou não.

O Relatório *Brundtland*, intitulado “Nosso Futuro Comum” das Nações Unidas⁵⁶, afirma que o desenvolvimento sustentável é um “processo de mudança no qual a exploração de recursos, o direcionamento de investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e as mudanças institucionais estão todas em harmonia e aumentam o potencial atual e futuro para atender às necessidades e aspirações humanas”. E requer que as sociedades “atendam às necessidades humanas tanto pelo aumento do potencial produtivo como pela garantia de oportunidades iguais para todos”⁵⁷.

Para a realização da agenda do desenvolvimento sustentável – pautada nos pilares econômico, social e ambiental – inúmeros compromissos foram firmados por diferentes atores, dentre eles os Estados, e instrumentos foram criados, tanto em âmbito nacional, quanto internacional. Reforçando a necessidade de envolvimento de todo o planeta nas soluções das questões socioambientais, por meio do engajamento e comprometimento dos países e diversos atores.

É preciso, assim, destacar alguns dos instrumentos existentes – com posterior enfoque na Agenda 2030, na medida em que entender, ainda que brevemente, o histórico e progresso da agenda de desenvolvimento sustentável possibilita a compreensão de que esta é uma agenda de Estado que perpassa governos de todo o mundo – independente de seu viés político-partidário. É uma agenda civilizatória que impacta no modo que a população vive e viverá, com impactos ainda mais negativos para populações pobres e

56 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente. **Relatório nosso futuro comum**. 1988. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/document/s/5987our-common-future.pdf>.

57 Tradução da autora do Relatório. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente. **Relatório nosso futuro comum**. 1988. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>. p. 46-49.

vulneráveis. Isso exige esforços reais e profundos de todos, em especial dos atores com maior capacidade de impacto (seja por meio de sua ação ou omissão).

Assim sendo, destaca-se a “Agenda 21 Global” firmada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, conhecida como Rio-92, na qual 179 países participaram e assinaram documento que “constitui a mais abrangente tentativa já realizada de promover, em escala planetária, um novo padrão de desenvolvimento, denominado desenvolvimento sustentável”⁵⁸. Posteriormente, em 2002, na Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, em Johannesburgo/África do Sul, os países reafirmaram o interesse no cumprimento da Agenda 21, avaliando suas metas e estabelecendo um Plano de Implementação, com enfoque em políticas e programas voltados para questões sociais.

Importante destacar que o conceito de desenvolvimento sustentável é reconhecido como um direito fundamental. Por conseguinte, para que ocorra o desenvolvimento sustentável é imprescindível que os direitos humanos sejam respeitados e protegidos. Ainda, o desenvolvimento sustentável é baseado no pilar social, na medida em que permite o progresso humano, o qual é pautado na criação de “um ambiente em que os povos possam desenvolver seu potencial pleno e conduzir suas vidas produtivas e criativas de acordo com sua necessidade e interesse”, por meio da construção de potencialidades: “a gama de coisas que as pessoas podem fazer ou ser nas suas vidas”⁵⁹.

Nesse sentido, a agenda de desenvolvimento sustentável vem sendo consolidada, possuindo o desafio de dialogar com o maior número de atores possíveis e fortalecer os parâmetros e instrumentos internacionais⁶⁰. Sustenta-se, neste presente artigo, que a conexão da agenda de Empresas e Direitos Humanos com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é inerente, além de fundamental, na medida em que ambas exigem mudanças de atitude e comportamento, e reconhecem o papel das empresas nessas mudanças, propondo caminhos e ações concretas para que as empresas se enxerguem nesse processo⁶¹.

A Agenda 2030 constitui uma agenda global para o desenvolvimento sustentável, por meio de seus 17 Objetivos (ODS) e suas 169 metas a serem implementadas até 2030. Propondo, para tanto, ações nos três pilares da sustentabilidade: desenvolvimento econômico, social e ambiental. O que inclui, por exemplo, ações e iniciativas para alcançar a erradicação da pobreza, a promoção da vida digna para todos, o acesso à justiça, a segurança alimentar, água limpa e igualdade de gênero, dentre outras. Nesse sentido,

58 BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Agenda 21 Global**. Disponível em: <https://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global>. Acesso em: 10 mar. 2020.

59 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório de Desenvolvimento Humano. 2011**. p. 10. Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200011/>.

60 Como já abordado anteriormente, instrumentos internacionais vêm sendo consolidados, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos; a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, lançada em 2015, por líderes mundiais; e o Pacto Global das Nações Unidas, que reúne as maiores empresas do mundo.

61 Destaca-se que integrar a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável à Agenda de Empresas e Direitos Humanos, é interessante, também, na medida em que aquela está mais amplamente conhecida e reconhecida pelas empresas, incluídas, muitas vezes, nos mecanismos de governança das empresas, como Comitês e *locus* específicos.

(...) a visão de futuro prevista nos ODS abarca um mundo de respeito universal aos direitos humanos e à dignidade humana, à democracia, ao Estado de Direito, à justiça, à igualdade e à não discriminação, à educação para todos com igualdade de oportunidades que permita a plena realização do potencial humano e contribua para a prosperidade compartilhada⁶².

A Agenda 2030 é impulsionada pelo amplo reconhecimento dos valores dos direitos humanos, na medida em que as noções de desenvolvimento e direitos humanos são complementares e estão intrinsecamente ligadas. Ou seja, a Agenda 2030 tem como finalidade garantir que ninguém seja deixado para trás e, assim, reafirma-se que os direitos são universais, de todas as pessoas.

O que a Agenda propõe é a participação e colaboração de todos, sem deixar de reconhecer que os governos têm a responsabilidade principal de implementar os direitos humanos e devem manter a liderança política para guiar o processo de contextualização e implementação dos ODS. Mas reafirmando, ainda assim, que cabe à sociedade como um todo enfrentar os desafios existentes para o desenvolvimento sustentável.

Nesse sentido, o setor privado é visto como ator relevante, na medida em que a Agenda 2030 reconhece sua importância e apela para que as empresas assumam medidas criativas e inovadoras para enfrentar esses desafios, bem como adotem mecanismos e ferramentas para prevenir riscos e impactos e evitar a violação a direitos humanos.

As empresas são parceiras vitais no alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Elas podem contribuir através das suas atividades principais, e solicitamos que as empresas de todos os lugares avaliem o seu impacto, estabeleçam metas ambiciosas e comuniquem seus resultados de forma transparente. (Ban Ki-moon, Secretário Geral das Nações Unidas)⁶³.

A Declaração dos ODS é clara quanto ao papel de todo o setor privado na implementação da Agenda 2030 – desde as microempresas e cooperativas até as multinacionais. E “convoca todas as empresas a aplicar sua criatividade e inovação na resolução dos desafios do desenvolvimento sustentável”, entendendo que a “atividade empresarial privada, o investimento e a inovação são os principais impulsionadores da produtividade, do crescimento econômico inclusivo e da criação de emprego”⁶⁴.

As empresas ao respeitarem os direitos humanos e cumprirem com seu papel de auxiliar o desenvolvimento econômico, permitem a criação de condições para que os ODS sejam alcançados. Ou seja, ao cumprir sua obrigação de respeitar os direitos humanos pode contribuir com a consecução destes objetivos. O que reforça e permite a concretização do compromisso social, ético e ambiental da empresa, compromisso com seus *stakeholders* e sociedade.

62 BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos e os objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Avanços e Desafios**. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos e Secretaria de Governo da Presidência da República, 2018. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/biblioteca/declaracao-universal-dudh/cartilha-dudh-e-ods.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2019.

63 GLOBAL REPORTING INITIATIVE, UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT E WBCSD. **Guia dos ODS para as Empresas** – Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios. Disponível em: <https://cebds.org/wp-content/uploads/2015/11/Guia-dos-ODS.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019.

64 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 15 fev. 2019

Nesse sentido, a Declaração dos ODS⁶⁵, em seu ponto 67, reafirma a importância do diálogo das iniciativas e instrumentos existentes:

Vamos promover um setor empresarial dinâmico e funcional, ao mesmo tempo em que protegemos os direitos trabalhistas e as normas ambientais e sanitárias em conformidade com as normas e acordos internacionais relevantes e outras iniciativas em curso a este respeito, tais como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e as normas de trabalho da OIT, a Convenção sobre os Direitos da Criança e os acordos-chave ambientais multilaterais, para as partes nesses acordos.

A implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas auxilia e permite que se cumpra as metas da Agenda 2030 e seus 17 ODS. Espera-se, assim, que a democratização e intensificação do processo de conscientização e implementação dos ODS e o diálogo com outras agendas aumentem as parcerias em todos os níveis, guiadas pela transparência, participação e responsabilização. Bem como impulsionem as empresas a não só assumirem compromissos práticos, mas estruturá-los em processos e métricas dentro das empresas que norteiem decisões cotidianas e estratégicas.

No tocante às empresas, estas reconhecem cada vez mais a importância dessa agenda, na medida em que ao estimularem o respeito pelos direitos humanos em suas operações e cadeias produtivas, induzirão mudanças positivas na vida das pessoas. O que também é vantajoso para elas, como já colocado anteriormente em relação aos benefícios da realização da agenda de Empresas e Direitos Humanos⁶⁶.

Quanto à participação das empresas na agenda para o desenvolvimento sustentável, cabe realce a algumas das medidas concretas que podem ser empregadas para implementação e realização dos ODS. Mencionamos, de modo exemplificativo, iniciativas empresariais em prol do desenvolvimento sustentável:

- Realizar avaliações de impacto ambiental, monitorando suas operações e a cadeia produtiva⁶⁷. As avaliações de impacto, quando realizadas em todos os momentos da operação empresarial - antes da implementação do negócio, durante a operação e de modo constante e permanente - reduzem o risco de impacto ambiental e desastres, como os ocorridos recentemente⁶⁸.

65 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2020 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 15 fev. 2019.

66 Para as empresas, a implementação dos Princípios Orientadores e da Agenda 2030 e os ODS significa menos riscos reputacionais, operacionais, financeiros e legais que afetam a própria empresa, a geração de riqueza, a criação de empregos e o crescimento do comércio e do investimento.

67 Observa-se que a avaliação de impacto ambiental se encontra mais amplamente difundida pelas empresas, uma vez que elas devem cumprir os requisitos legais de SSMA – Segurança, Saúde e Meio Ambiente. Nesse sentido, a depender da estrutura e governança de cada empresa, um passo inicial para desenvolver iniciativas de direitos humanos e desenvolvimento sustentável é a aproximação desses temas com o departamento/área responsável por SSMA.

68 Salienta-se que os desastres ambientais ocorridos em contexto empresarial no Brasil geraram não só um elevado número de mortes, como também intensa contaminação do solo, ar e água, impactando negativamente no meio ambiente e na vida de milhares de pessoas.

- Reduzir violações ambientais, de modo a assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos (ODS 3).
- Reduzir a liberação de produtos químicos na água, aumentando a eficiência do seu uso (ODS 6), diminuindo a degradação ambiental e reduzindo o uso de recursos, por meio da modernização dos meios de produção e eficiência de consumo (ODS 8 e 12).
- Realizar avaliações de impacto em direitos humanos, através de devidas diligências em direitos humanos – nas atividades e operações da empresa, bem como em suas subsidiárias e cadeia produtiva. Nesse sentido, as empresas atuam, diretamente, no combate ao trabalho forçado (ODS 8.7) e no combate a desigualdade e discriminação nas relações de trabalho (ODS 8.5), o que tem impacto direto na promoção da igualdade de oportunidades e na redução da desigualdade no país (ODS 10).
- Comprometer-se com medidas imediatas e eficazes de combate e erradicação do trabalho forçado, escravidão moderna e o tráfico de pessoas; e medidas de combate e eliminação do trabalho infantil em suas atividades e operações. Exigir as mesmas medidas de sua cadeia de fornecimento e dos parceiros⁶⁹.
- Respeitar os direitos trabalhistas e combater a discriminação nas relações de trabalho, promovendo a igualdade e a diversidade no âmbito empresarial.
- Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, “incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários” (ODS 8.8).
- Proporcionar salários dignos, auxiliando no crescimento econômico sustentável, de modo a “alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (ODS 8.5).
- Desenvolver e aplicar políticas de combate à discriminação e iniciativas de participação de mulheres nas empresas – seja na participação como um todo, bem como em cargos de liderança –, promovendo a igualdade de gênero (ODS 5) e o empoderamento feminino (ODS 5.5).
- Adotar – nos questionários e pesquisas internas das empresas – olhar para diferentes grupos vulneráveis, que sejam efetivas no combate à

⁶⁹ Pontua-se o “Relatório IV – Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais” da Conferência Internacional do Trabalho (105a sessão, 2016) da Organização Internacional do Trabalho: “O trabalho digno é uma componente importante da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A promoção do trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais contribuirá para diversos objetivos e metas da Agenda, incluindo os objetivos globais de promoção do crescimento econômico sustentável e do emprego produtivo (Objetivo 8), criação de indústrias inclusivas e sustentáveis (Objetivo 9), redução das desigualdades (Objetivo 10), garantia de modalidades produção e consumo sustentáveis (Objetivo 12) e reforço das parcerias para o desenvolvimento sustentável (Objetivo 17). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_485409.pdf. Acesso em: 16 fev. 2019.

discriminação nas relações de trabalho e promoção da igualdade e da diversidade em âmbito empresarial, fomentando uma cultura de respeito às diversidades.

- Desenvolver e melhorar os mecanismos de escuta e denúncia, e os mecanismos de reparação. Garantindo que sejam seguros e confidenciais, bem como acessíveis e transparentes, podendo ser acessados por empregados diretos, fornecedores, parceiros e comunidade do entorno. Desse modo, a empresa atua na garantia do acesso à justiça (ODS 16), e na construção de instituições eficazes, transparentes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.
- Fortalecer a cultura de ética, de integridade e de respeito às exigências e proibições legais dentro da empresa, de suas subsidiárias e cadeias produtivas, de modo combater a corrupção e comportamentos antiéticos (ODS 16.5).
- Promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação (ODS 9). Incentivar a pesquisa científica como forma de melhorar a capacidade tecnológica do setor produtivo, buscando, progressivamente, aumentar os trabalhadores destinados à pesquisa e inovação. Tais investimentos podem gerar resultados positivos e econômicos tanto para empresas como na sociedade.
- Trabalhar pela coerência e compromisso políticos em relação ao desenvolvimento sustentável, bem como pelo compromisso de observar os direitos humanos por meio de um comércio não discriminatório e equitativo, através de parcerias com todos os setores interessados (ODS 7).
- Promover ativamente o conceito de ação conjunta, parcerias e plataformas de prestação de contas.

Observa-se que as iniciativas acima elencadas estão em consonância com algumas medidas já propostas anteriormente para realização dos Princípios Orientadores, reforçando a complementaridade das ações e das agendas. Ressalta-se que são medidas exemplificativas e não exaustivas, a empresa pode e deve desenvolver ações conforme sua estrutura, realidade e contexto.

Nesse sentido, destaca-se a Cartilha do Pacto Global, intitulada “Integração dos ODS na Estratégia Empresarial – Contribuições do Comitê Brasileiro do Pacto Global para a Agenda 2030”⁷⁰, que tem como objetivo esclarecer como os ODS afetam e são afetados pelos negócios, apresentando ferramentas para orientar as empresas a “alinhar suas estratégias e mensurar sua contribuição para esta agenda”.

Portanto, ao apresentar a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e seus Objetivos, buscou-se clarificar como os ODS traduzem os valores dos direitos humanos e expressam os princípios basilares de uma sociedade moderna, justa e equilibrada. Que

⁷⁰ Disponível em: www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/publicacoes/prosperidade/integracao-dos-ods-na-estrategia-empresarial.pdf. Acesso em: 16 fev. 2019.

seja capaz de gerar benefícios, por meio da geração de emprego e riqueza, sem deixar de adotar, de modo simultâneo, comportamentos responsáveis e sustentáveis de respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente. Assim, o setor privado, enquanto motor econômico da sociedade e fonte de inovação e tecnologia, desempenha papel fundamental para o alcance dos ODS, beneficiando-se também de uma sociedade desenvolvida. É, nesse sentido, que a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável – bem como a agenda de Empresas e Direitos Humanos – representa uma oportunidade concreta para as empresas mudarem seus padrões e melhorarem suas condutas e ações.

4 EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS À LUZ DESSAS AGENDAS

As agendas de Empresas e Direitos Humanos e de Desenvolvimento Sustentável convergem de modo a reforçar o diálogo necessário entre elas e enfatizar o papel fundamental das empresas na realização dos valores de direitos humanos. As empresas passam a ser vistas como atores fundamentais na realização de direitos humanos e dos objetivos de desenvolvimento sustentável, sendo convocadas a compor as estratégias para enfrentamento das questões contemporâneas e assimetrias globais.

O novo paradigma de responsabilização das empresas reforça a necessidade da adoção de parâmetros mínimos de direitos e de comportamentos condizentes com práticas que não tragam impactos sociais e ambientais negativos, e violações aos direitos humanos. Promove, assim, a urgência da adoção de mecanismos, ferramentas e programas voltados a prevenir impactos e evitar a violação a esses direitos.

O que se pretende com essas agendas é a implementação dos direitos humanos no contexto empresarial, por meio da vontade política dos governos, autoridades, setor privado e líderes empresariais. Somada a essa vontade é necessário o fortalecimento do espaço democrático e cívico, de forma a reforçar a capacidade da sociedade civil e a participação das comunidades e de todos interessados nesse debate e nos processos de tomada de decisão. Espera-se, ainda, a conscientização e envolvimento do cidadão comum, considerado seu papel de consumidor e o peso de sua exigência na mudança de padrões e valores de mercado.

Cresce o entendimento das empresas, em especial multinacionais, de que adotar e implementar os direitos humanos é benéfico para sua imagem e reputação, além de reduzir os riscos operais, financeiros e legais. Iniciativas corporativas no campo dos direitos humanos devem caminhar junto com os negócios, como parte integrante do sucesso econômico de qualquer empresa.

O que se pretendeu, desse modo, foi reforçar a extrema importância do setor privado para a economia, sociedade e meio ambiente, chamando as empresas a assumirem liderança e reconhecerem seu papel essencial nesse momento de mudança de cultura global e histórica em relação ao desenvolvimento econômico. O qual exige atuação conjunta do maior número de atores para enfrentar os principais desafios do mundo e construir uma economia mais responsável, sustentável e inclusiva.

Propõem-se, nesse sentido, caminhos que as empresas podem e devem seguir,

assumindo compromissos práticos e estruturando-os dentro de sua governança, estratégica e ações. É momento das empresas buscarem oportunidades, propondo iniciativas inovadoras e responsáveis. Almeja-se o aumento das parcerias e participação de diferentes atores, com claro compromisso de respeitar os direitos em todas as suas atividades e cadeias, guiados pelo princípio do diálogo, da transparência e da responsabilização.

E espera-se que o fortalecimento deste novo paradigma empresarial permita a mudança de uma agenda centrada exclusivamente na produtividade econômica para uma agenda ampliada e impactada pelos valores de direitos humanos e desenvolvimento sustentável. Cresce, assim, entendimento das empresas de que rever e reorganizar os negócios é um caminho sem volta e necessário para garantir a viabilidade e credibilidade de sua participação, no presente e no futuro, nessa nova era onde não há espaço para o “habitualmente” e para os padrões antigos de lucro acima de tudo.

De modo a combater os padrões antigos empregados por algumas empresas, a famosa expressão “*business as usual*” deve ficar no passado. Não há mais espaço para “seguir como sempre”, para “continuar agindo usualmente”. As empresas atuam em uma sociedade mais complexa e integrada, o que exige capacidade de responder também os desafios da agenda contemporânea e entender seu papel e responsabilidade compartilhada.

Em outras palavras: se está em outra época, em que se tem possibilidade de desenvolver oportunidades e capacidades, onde se tem acesso facilitado a instrumentos existentes, a mecanismos de aprendizagem, a diálogos conectados e experiências partilhadas no mundo todo. Não há mais espaço para desculpas e escusas.

Por todo o exposto, resta claro que as empresas podem e devem integrar em seu planejamento e ações os valores de direitos humanos, seguindo os instrumentos e medidas aqui apresentados. Quando estimulam o respeito pelos direitos humanos em suas operações e cadeias produtivas, elas podem induzir mudanças positivas na vida de milhões de pessoas. Não há outro caminho que não o de assumir seu papel ativo no alcance de uma sociedade mais justa, igualitária, sustentável e equilibrada ambientalmente.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Sarah; CAVANAGH, John. **Global Policy Forum**. Disponível em: <https://www.globalpolicy.org/component/content/article/221/47211.html>.

BRASIL. **Decreto n. 5051/2004**, o qual promulgou a Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (adotada em 1989 pela OIT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5051.htm.

BRASIL. **Decreto n. 9.571/2018**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Agenda 21 Global**. Disponível em: <https://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-global>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **A Declaração Universal dos Direitos**

Humanos e os objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Avanços e Desafios. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos e Secretaria de Governo da Presidência da República, 2018. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/biblioteca/declaracao-universal-dudh/cartilha-dudh-e-ods.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2019.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. CDHeE FGV/SP. **Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos.** Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2017.

BUSINESS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMISSION; SHIFT. **Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals: Forging a coherent vision and strategy.** Disponível em: <https://www.shiftproject.org/resources/publications/business-human-rights-sustainable-development-coherent-strategy/>.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS (CIJ). **Acesso à Justiça: Violações de Direitos Humanos por Empresas.** Genebra, 2011. Disponível em: <http://www.conectas.org/arquivos-site/Brasil%20ElecDist-6.pdf>.

FAVARETO, Arilson. Transição para a sustentabilidade no Brasil e o desenvolvimento territorial nos marcos da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Parcerias estratégicas**, Brasília, Parc. Estrat., Brasília-DF, v. 24, n. 49, p. 49-72, jul-dez 2019. Disponível em: http://seer.cgee.org.br/index.php/parcerias_estrategicas/article/viewFile/930/844. Acesso em: 15 mar. 2020.

GEREFFI, Gary. The organization of buyer-driven global commodity chains: how U.S. retailers shape overseas production networks. *In*: GEREFFI, Gary; KORZENIEWICZ, Miguel. **Commodity chains and global capitalism.** Londres: [s.n.], 1994.

GLOBAL JUSTICE. **CIA World Factbook 2015 e Fortune Global 500.** Disponível em: <http://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-fiction-now-its-reality>.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE, UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT E WBCSD. **Guia dos ODS para as Empresas – Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios.** Disponível em: <https://cebds.org/wp-content/uploads/2015/11/Guia-dos-ODS.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019.

GONZAGA, Victoriana; PIOVESAN, Flávia. Empresas e Direitos Humanos: Desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos Direitos Humanos. *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês; TORELLY, Marcela (Coord.). **Empresas e Direitos Humanos.** Salvador: Jus Podium, 2018.

KPMG. **The road ahead: The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017.** Disponível em: <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2017/10/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2020.

OIT. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais – Relatório IV.** Conferência Internacional do Trabalho – 105a sessão, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/

wcms_485409.pdf.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2020 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 15 fev. 2019

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em: 16 fev. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente. **Relatório nosso futuro comum**. 1988. Disponível em: <https://sustainable-development.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. **E/C.12/GC/24 - General Comment No. 24. State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities**. 2017. Disponível em: http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CESCR_General_comment_24_HR_in_context_of_business_activities_EN.pdf.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Padrões de conduta para empresas** – Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis e pessoas trans e intersexo das Nações Unidas. Disponível em: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Rede Brasil do Pacto Global**. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/quem-somos/>. Acesso em: 14 dez. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório de Desenvolvimento Humano**. 2011. p. 10. Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200011/>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. United Nations Development Program in Asia and Pacific. **B+HR=SDGs**. Disponível em: <https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/programmes-and-initiatives/business-and-human-rights/BHRourteam.html>. Acesso em: 10 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo** - Tendências para mulheres no mercado de trabalho em 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL. **Integração dos ODS na Estratégia Empresarial** – Contribuições do Comitê Brasileiro do Pacto Global para a Agenda 2030. Disponível em: www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/publicacoes/prosperidade/

integracao-dos-ods-na-estrategia-empresarial.pdf.

GLOBAL REPORT INITIATIVE; REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL; WBCSD. **Guia dos ODS para as Empresas** – Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios. Disponível em: <https://cebds.org/wp-content/uploads/2015/11/Guia-dos-ODS.pdf>.

ROBISON, Mary. **Constructing an International Financial, Trade and Development Architecture: The Human Rights Dimension**. Zúrique, 1999.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Editora Planeta Sustentável, 2014.

SENGENBERGER, Werner. **Globalization and social progress: the role and impact of international labour standards: a report prepared for the Friedrich-Ebert-Stiftung**. Second revised and extended revision. Bohn: Friedrich Ebert Stiftung, 2005. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/02980.pdf>.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT; UNEP FINANCE INITIATIVE. **Guia Prático para a Integração ASG no Investimento em Renda Variável**. Disponível em: <https://www.unpri.org/download?ac=5304>. Acesso em: 16 mar. 2020.

WORLD BANK GROUP. **Women, Business and the Law 2018**. Washington: Grupo Banco Mundial, 2018. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/05/Relat%C3%B3rio_Banco_Mundial.pdf. Acesso em: 15 mar. 2019.

WORLD RESOURCES INSTITUTE. **Development without Conflict** – Business Case for Community Consent. Washington, 2007. Disponível em: <https://www.unredd.net/documents/redd-papers-and-publications-90/other-sources-redd-papers-and-publications/fpic-841/5713-development-without-conflict-the-business-case-for-community-consent-5713.html>. Acesso em: 10 mar. 2020.

A “DUE DILIGENCE” EM DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: DUAS FACES DA MESMA MOEDA?

Nathália Soares de Mattos¹

1 INTRODUÇÃO

Não se duvida que a Responsabilidade Social é um conceito dinâmico que permanece em estado contínuo de transformação, relacionando-se diretamente às expectativas e às necessidades sociais. Assim, no que se refere ao setor empresarial, a chamada Responsabilidade Social Corporativa transformou-se de um conceito irrelevante para um dos mais usuais e mais amplamente aceitos nos negócios mundiais.

A “*due diligence*”, por sua vez, em que pese seja expressão há muito conhecida do setor empresarial, fato é que, sob o enfoque dos direitos humanos, o termo passou a ser empregado com conotação bem específica após a divulgação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (*Guiding Principles on Business and Human Rights*) – ou apenas “Princípios Orientadores” (PO’s).

Nesse sentido, o desenvolvimento do presente artigo se dará de forma lógico-sistemática, valendo-se de uma pesquisa exploratória, com a utilização de revisão bibliográfica, com o escopo de se compreender, em um primeiro momento, o que se entende por Responsabilidade Social Corporativa. E, em um segundo momento, delimitar os principais contornos de um dos componentes essenciais dos Princípios Orientadores, qual seja, a “*due diligence*” em direitos humanos, de modo a permitir, ao final, aprofundar-se mais na temática a fim de extrair-se as semelhanças e diferenças entre os institutos.

Espera-se, ao final, demonstrar que, em se tratando da tutela de direitos humanos, não basta que as empresas realizem projetos sociais externos à atividade empresarial, sendo de suma importância que os esforços e investimentos ocorram com a mesma intensidade no que se refere à prevenção, mitigação e reparação de possíveis violações realizadas no curso da própria atividade empresarial.

Dito de outra forma, pretende-se esclarecer que, não obstante a real e efetiva importância da Responsabilidade Social Corporativa, esta, por si só, não é suficiente para uma eficaz proteção dos direitos humanos no tocante às violações possíveis de serem perpetradas no âmbito empresarial, sendo absolutamente indispensável que as empresas invistam com o mesmo afincio na implementação da “*due diligence*” em direitos humanos.

2 MARCOS TEÓRICOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

¹ Mestranda em Direito Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), na linha de pesquisa de Justiça, Democracia e Direitos Humanos. Integrante da Clínica de Direitos Humanos e do Grupo de Pesquisa “Business and Human Rights” vinculado ao PPGD/PUCPR. Membro da “Global Business and Human Rights Scholars Association” (BR2R). Advogada. Especialista em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná (EMAP) e bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Bolsista CAPES/PROEX. Endereço eletrônico: nsdmattos@gmail.com.

A teoria sobre Responsabilidade Social surgiu na década de 50 baseada nas ideias de Howard R. Bowen de que os negócios são centros vitais de poder e decisão e que as ações das empresas atingem a vida dos cidadãos em muitos pontos. Partindo desses pressupostos, o autor questionou quais as responsabilidades sociais que se espera dos ditos “homens de negócios”. Bowen tinha o entendimento de que o desempenho social e ético empresarial deveria ser avaliado por meio de auditorias, as quais deveriam ser incorporadas à gestão de negócios.²

Na década de 60 vários trabalhos de autores, como Keith Davis e J. McGuire, são publicados e as discussões em torno do conceito de responsabilidade social começam a se alastrar. Nestas discussões já predominava a visão de que a responsabilidade das empresas não se restringe à responsabilidade de maximizar lucros, mas a esta incorporam-se a necessidade de “uma postura pública perante os recursos econômicos e humanos da sociedade e a vontade de ver esses recursos utilizados para fins sociais mais amplos e não simplesmente para os interesses privados dos indivíduos”.³

Um significado mais amplo da responsabilidade social despontou no ano de 1979 quando Carrol⁴ apresentou um modelo conceitual que incluía uma variedade de responsabilidades das empresas junto à sociedade, esclarecendo que os componentes de responsabilidade social empresarial que estão muito além de gerar lucros e obedecer à lei. O modelo proposto englobava 04 (quatro) tipos básicos de expectativas que refletem a visão de responsabilidade social: expectativa econômica, legal, ética e discricionária.

No que se refere à responsabilidade econômica, não há maiores problemas, espera-se que os negócios realizem lucros. Todavia, em razão da responsabilidade legal, o que a sociedade espera das empresas é que realizem sua missão econômica dentro dos requisitos estabelecidos pelo sistema legal e ofereçam produtos que tenham padrões de segurança e obedeçam às regulamentações ambientais estabelecidas pelo governo. A responsabilidade ética, por sua vez, transcende a busca do lucro e o respeito às normas, exigindo das empresas um comportamento ético em relação aos negócios que vai além dos meros requerimentos legais. Por fim, quanto às responsabilidades discricionárias, diz-se que são as ações tomadas pelas organizações e que representam os papéis voluntários que as empresas assumem onde a sociedade não provê uma expectativa clara e precisa como nos outros componentes. Essas expectativas são dirigidas pelas normas sociais e ficam por conta do julgamento individual dos gestores e da corporação. São guiadas pelo desejo das corporações em se engajar em papéis sociais não legalmente obrigatórios e que não são expectativas no senso ético, mas estão se tornando cada vez mais estratégicas.⁵

2 BOWEN, H. R. **Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957. p. 3.

3 BERTONCELLO, S. L. T.; CHANG JUNIOR, J. A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. **Revista FACOM**, n. 17, 1º semestre de 2007. p. 71.

4 CARROL, A. B. A Three dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review** (pre-1986); Oct 1979; 4, 000004; ABI/INFORM. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/230745468_A_Three-Dimensional_Conceptual_Model_of_Social_Performance/citation/download. Acesso em: 5 nov. 2019.

5 BERTONCELLO, S. L. T.; CHANG JUNIOR, J. A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. **Revista FACOM**, n. 17, 1º semestre de 2007. p. 72.

Certo é que, ao longo da história, as violações perpetradas por grandes empresas passaram a ser assunto recorrente em âmbito internacional. O dito “desastre” de Minamata, no Japão; o “acidente” de Bhopal, na Índia; o “acidente” da usina nuclear de Chernobyl, na ex-União Soviética; e o vazamento de Petróleo da Exxon Valdez, na América do Norte, acabaram por gerar a conscientização acerca dos problemas ambientais e sociais. Todas essas catástrofes foram geradas por grandes corporações, as quais passaram a ser pressionadas por diversos atores sociais para que melhorem a sua gestão.⁶

Evidente que essa tomada de conhecimento fez crescer as pressões por um comportamento mais responsável cresceram sobre as empresas multinacionais, o que se deu notadamente durante a década de 90⁷, muito por conta de uma significativa ampliação e um considerável fortalecimento do setor empresarial. Durante este período as empresas cresceram em tamanho, quantidade e poder econômico⁸, inaugurando um processo de reestruturação produtiva por meio do qual as transnacionais conseguiram estabelecer redes corporativas que ultrapassaram as economias nacionais e construíram núcleos de atividades econômicas sujeitos a uma única visão global estratégica, processo este que John Ruggie chamou de “processo de globalização corporativa”⁹.

As empresas foram encorajadas a se comportarem de forma socialmente e ambientalmente responsável¹⁰, de sorte que a chamada Responsabilidade Social que outrora sempre esteve associada à filantropia – isto é, ação caridosa que as organizações e/ou empresas realizavam, de forma voluntária, para ajudar as pessoas –, ganhou novos contornos, materializando-se por meio de políticas, estratégias e ações que visam, em última instância, a contribuir para o **desenvolvimento sustentável**¹¹, sem descuidar-se do viés social.

Vê-se, pois, que a Responsabilidade Social é um conceito dinâmico, assim como é a própria sociedade, em permanente evolução e em estado contínuo de transformação. Tal conceito está, portanto, diretamente relacionado às expectativas e às necessidades sociais¹². Nesse sentido, convém realçar que a Responsabilidade Social já foi concebida doutrinariamente e corporativamente com vários nomes, tais como: Responsabilidade Social Corporativa, Responsabilidade Social Empresarial, Responsabilidade Socioambiental,

6 VAN BELLEN, H. M. **Indicadores de Sustentabilidade**: uma análise comparativa. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

7 WADDOCK, S. A.; BODWELL, C.; GRAVES, S. Responsibility: The new business imperative. **Academy of Management Executive**, v. 16, n. 2, p. 132-148, 2002.

8 UNITED NATIONS. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). **World Investment Report**: Transnational Corporations, Extractive Industries and Development. Geneva. 2007. Disponível em: http://www.unctad.org/en/docs/wir2007_en.pdf. Acesso em: 10 set. 2019.

9 RUGGIE, J. G. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

10 DAHLSTRUD, A. How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 15, n. 1, p. 1-13, 2008.

11 Expressão vem sendo amplamente empregada para definir situações em que se pretende promover a busca da satisfação das necessidades do presente, sem comprometer os recursos equivalentes de que necessitarão, no futuro, as outras gerações. *In*: UNITED NATIONS, 1987. **Report of the World Commission on Environment and Development**. Rel. 42/187. Disponível em: <https://www.un.org/documents/ga/res/42/ares42-187.htm>. Acesso em 6 abr. 2019.

12 ALMEIDA, A. C.; HENRIQUES, A. S.; SILVA FILHO, J. S.; CANEL, R. C. (Coord.). **Compreendendo a responsabilidade social**: ISO 26000 e ABNT NBR 16001. Brasília/ DF. p. 8.

Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial, Responsabilidade nos Negócios, Responsabilidade Social e Sustentabilidade¹³.

Contudo, em 2010, a *International Organization for Standardization* (ISO), entidade que coordena a elaboração de normas técnicas Internacionais de diversos assuntos, publicou a ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social. O processo de elaboração do documento envolveu 99 países, 42 organizações que atuam no tema (como a Organização Mundial da Saúde - OMS, *Global Reporting Initiative* - GRI, Pacto Global da Organização das Nações Unidas - ONU, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE), totalizando 450 especialistas de diversas partes interessadas.

Ao final, o entendimento perfilhado pela organização é de que a Responsabilidade Social se aplica a todos os tipos e portes de organizações: privadas, públicas ou organizações sem fins lucrativos. Ademais, a definição cunhada pela ISO 26000, e também adotada na norma Brasileira ABNT NBR 16001, traz a seguinte explicação a respeito do conceito de Responsabilidade Social:

Responsabilidade Social é a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive para a saúde e o bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável; seja consistente com as normas internacionais de comportamento e esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.¹⁴

Com essa definição o termo passou a ter um entendimento compartilhado por vários países e organizações. O Brasil, no entanto, já havia publicado no ano de 2004 uma norma sobre Responsabilidade Social: a ABNT NBR 16001 de sorte que a norma nacional foi atualizada em 2012, à luz da ISO 26000. Não obstante, é possível verificar que a Norma Brasileira difere pontualmente da Norma Internacional. Isto porque a ISO 26000 traz orientações e diretrizes, ao passo que a ABNT NBR 16001 é uma norma de requisitos, os quais são obrigatórios para quem declarar segui-la. Estes requisitos possibilitam a verificação do cumprimento à Norma. Essa verificação pode, inclusive, ser feita por uma terceira parte independente, em um processo de auditoria externa.¹⁵

Convém realçar, todavia, que no ano de 2017 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou uma revisão de sua histórica “Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social”¹⁶. Merece destaque o fato de que, 40 (quarenta) anos após a adoção da Declaração original, as empresas multinacionais continuam a ser

13 BERTONCELLO, S. L. T.; CHANG JUNIOR, J. A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. *Revista FCOM*, n. 17, 1º semestre de 2007. p. 73.

14 ABNT. **NBR ISO 26000**: Diretrizes sobre responsabilidade social. ISO 2010. Rio de Janeiro/RJ. ISBN 978-85-07-02363-0.

15 ALMEIDA, A. C.; HENRIQUES, A. S.; SILVA FILHO, J. S.; CANEL, R. C. (Coord.). (Coord.). **Compreendendo a responsabilidade social: ISO 26000 e ABNT NBR 16001**. Brasília/ DF. p. 11.

16 INTERNACIONAL LABOR OFFICE. **Recommendations of the tripartite ad hoc working group concerning the review of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy text, annex and addenda and the interpretation procedure**. GB.329/POL/7. Governing Body 329th Session, Geneva, 9–24 March 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546496.pdf. Acesso em: 5 nov. 2019.

os principais motores da globalização, restando mais do que evidente que suas operações podem afetar as condições de trabalho e de vida das pessoas em todo o mundo. Dessa forma, as empresas continuam a desempenhar um papel vital na promoção do progresso econômico e social.

Daí porque diz que a revisão da Declaração feita pelo Conselho de Administração da OIT responde a novas realidades econômicas, incluindo o aumento do investimento e do comércio internacional e o crescimento das cadeias globais de fornecimento. Além disso, a revisão leva em conta alguns desenvolvimentos ocorridos dentro e fora da OIT desde a sua última atualização em 2006, incluindo as novas normas de trabalho adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 e a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. A revisão fornece, ainda, orientações sobre processos de “*due diligence*” consistentes com os Princípios Orientadores da ONU para alcançar trabalho decente, negócios sustentáveis, crescimento melhor e mais inclusivo e melhor compartilhamento dos benefícios de investimentos estrangeiros diretos.

No que se refere ao atual significado de Responsabilidade Social Empresarial, a conceituação mais difundida é de autoria do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social¹⁷, que é uma organização não governamental, criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável. Segundo o instituto, a Responsabilidade Social Empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais¹⁸.

Certo que a Responsabilidade Social Corporativa se transformou de um conceito irrelevante para um dos mais usuais e mais amplamente aceitos nos negócios mundiais. A maioria das organizações internacionais como as Nações Unidas, o Banco Mundial, a Organização de Cooperação Econômica e Desenvolvimento Internacional e a Organização Internacional do Trabalho não apenas a endossam, como também estabelecem diretrizes e divisões permanentes para pesquisar e promover a responsabilidade social corporativa.¹⁹

Evidente, pois, que o mundo corporativo se depara com a Responsabilidade Social Corporativa em qualquer lugar em que ele se direciona nestes dias²⁰, de sorte que já se

17 O Instituto Ethos foi criado em 1998 por empresários da iniciativa privada e atualmente é um polo de troca de experiências, de conhecimento, de desenvolvimento de ferramentas que auxiliam as empresas nas suas práticas de gestão, de compromisso com a responsabilidade social, bem como com o desenvolvimento sustentável. E ainda, o instituto Ethos é referência internacional no que tange os assuntos mencionados e possui destaque em segmentos do empresariado, da sociedade civil e de instituições acadêmicas. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.XcGJYOhKHPY>. Acesso em: 5 nov. 2019.

18 INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, 2007**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007. p. 78. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf. Acesso em: 5 nov. 2019.

19 LEE, P. A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. **International Journal of Management Reviews**, v. 10, n. 1, p. 53-73, 2008.

20 DAHLSTRUD, A. How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. **Corporate**

tornou consenso nos meios empresariais mais avançados que a não consideração das questões socioambientais pode conduzir o empreendimento à ruína.²¹

3 O SURGIMENTO DA “*DUE DILIGENCE*” EM DIREITOS HUMANOS

Em que pese o termo “*due diligence*” (devida diligência) seja há muito conhecido pela comunidade empresarial, fato é que é costumeiramente utilizado para indicar o procedimento que permite uma visão global ou pontual sobre a empresa no momento da transação (direcionando uma análise sob os aspectos jurídicos, fiscais, financeiros, trabalhistas, dentre outros)²². Ocorre que, se em um primeiro momento a “*due diligence*” restringia-se a gestão e prevenção de riscos financeiros, muito comum durante as negociações para aquisição e fusão de empresas, com o passar dos anos, consolidou-se a ideia de responsabilidade social corporativa, passando a abranger também a responsabilidade com as possíveis contribuições positivas das empresas para a sociedade.²³

No direito internacional “o dever de tomar medidas de devida diligência para prevenir danos, também existe há décadas”²⁴, daí porque diz-se que a origem da “*due diligence*” em direitos humanos não foi a criação do Conselho de Direitos Humanos da ONU, tampouco uma medida voluntária para responsabilidade social corporativa, originando-se, em verdade, de instrumentos legais que os Estados já vêm usando para garantir que o comportamento das empresas afine-se com as expectativas sociais, incluindo os padrões estabelecidos por lei²⁵.

No entanto, em matéria de direitos humanos, o termo passou a ser empregado com uma conotação bem específica após a divulgação dos já mencionados Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (Guiding Principles on Business and Human Rights) – ou apenas “Princípios Orientadores” (PO’s)²⁶. Para melhor compreensão, imprescindível esclarecer que os PO’s são fruto dos estudos realizados por John Ruggie durante o período em que permaneceu no cargo das Nações Unidas de

Social Responsibility and Environmental Management, v. 15, n. 1, p. 1-13, 2008.

21 SERVA, M. A Dimensão Sócio-Organizacional do Desenvolvimento Sustentável. **Anais do I EBAN-GRAD – Encontro dos Cursos de Graduação em Administração**. Salvador, 2009.

22 GUEDES, B. **Due Diligence na gestão empresarial**. Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/du-diligence-na-gestao-empresarial-3246/>. Acesso em: 27 dez. 2019.

23 RAMASASTRY, A. Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. **Journal of Human Rights**, v. 14, n. 2, p. 237-59, 2015. University of Washington School of Law Research Paper n. 2015-39. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705675. Acesso em: 10 set. 2019.

24 CANTÚ RIVERA, H. Devida diligencia em derechos humanos: Breves reflexiones. In: **Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina**. Instituto Interamericano de derechos humanos. San José, C.R.: IIDH, 2017. p. 423-440.

25 SHUTTER, O. *et al.* **Human Rights Due Diligence: The role of States**. December 2012. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b857fd0d141820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

26 A abordagem da origem e conteúdo dos Princípios Orientadores foram tratadas também em outro artigo de autoria própria. Vide: MATTOS, M. S.; MATTOS, N. S. **O “due diligence” como instrumento de prevenção a possíveis danos ambientais no âmbito empresarial**. 2019. No prelo.

Representante Especial do Secretário-Geral (RESG) na matéria de Direitos Humanos e Empresas, o que se deu entre os anos de 2005 e 2011.

No ano de 2008, Ruggie apresentou diante o Conselho de Direitos Humanos, um relatório no qual definia o marco conceitual que daria embasamento para o restante de seu trabalho: o Quadro Referencial denominado “Proteger, Respeitar e Remediar” foi estruturado em 03 (três) partes, quais sejam: 1) o dever do Estado de evitar abusos aos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, através de políticas, regulamentos e julgamentos apropriados; 2) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa realizar auditorias (due diligence) para evitar a infração dos direitos de outrem e abordar os impactos negativos com os quais as empresas se envolvem; 3) a necessidade de maior acesso das vítimas a reparação efetiva, por meio de ações judiciais ou não.²⁷

Tal marco, conhecido como “Marco Ruggie”, foi aprovado, por unanimidade, por meio da Resolução A/HRC/RES/8/7, a mesma que estendeu o mandato de Ruggie por mais três anos, permitindo que, no ano de 2011, fosse apresentado o relatório final de onde extrai-se os Princípios Orientadores em Empresas e Direitos Humanos. Estes, por sua vez, afirmam, em linhas gerais, que as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, ao passo que os Estados têm o dever de garantir que elas o façam, criando medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e corrigir abuso de direitos, fazendo-o por meio de políticas eficazes, legislação, regulamentos e atos jurisdicionais.²⁸ As disposições contidas nos PO’s não vinculam juridicamente os Estados, nem tampouco as empresas que os adotam, razão pela qual são concebidos com o caráter de soft-law.²⁹

Ao todo são 31 (trinta e um) princípios que visam à implementação do marco conceitual já referido, de modo que foram divididos entre os três pilares supramencionados: o primeiro, contemplando o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas (Princípios 1 a 10); o segundo, referente à responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos (Princípios 11 a 24); e o terceiro, tratando do acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar violações (Princípios 25 a 31).

Para o presente estudo, merece especial destaque o segundo pilar que trata da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos e, de modo ainda mais específico, na realização da “due diligence”. No que se refere, portanto, a responsabilidade das empresas, os princípios estão divididos em princípios fundamentais (11 ao 15) e

27 RUGGIE, J. G. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. p. 22-23.

28 Literalmente: “*The Guiding Principles describe the duty of States as including ‘appropriate steps to prevent, investigate, punish and redress’ human rights abuse ‘through effective policies, legislation, regulations and adjudication.*” In: SHUTTER, O. et al. **Human Rights Due Diligence: The role of States.** December 2012. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b-857fd0d141820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019. p. 78.

29 Expressão traduzida de forma literal como “lei branda” e comumente utilizada no Direito Internacional em oposição à chamada *hard law* (“lei dura”) cujas normas derivadas deste direito são obrigatórias e cujo conteúdo deixa pouca margem para negociação ou repactuação de cláusulas.

operacionais (16 ao 24). No entanto, o componente essencial dos Princípios Orientadores é o processo de devida diligência para minimizar a exposição a riscos, sendo este aplicável a todas as empresas. A adoção deste mecanismo de “due diligence” – que os PO’s empregam como sinônimo de uma espécie diferenciada de auditoria em matéria de direitos humanos – permite às empresas identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos, bem como aderir a modelos procedimentais que permitam reparar todas as consequências negativas que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

A procedimentalização das “auditorias” (“due diligence”) estão contidas a partir do Princípio 17, merecendo especial destaque ao fato de que, por disposição expressa, sua realização precisa ser contínua, posto que reconhecido que os riscos podem mudar ao longo do tempo e com evolução do contexto operacional, sendo admitido que varie de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações.

A auditoria proposta deve, ainda, incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito, bem como o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. Ademais, deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais³⁰.

No que se refere especificamente à pretensa prevenção de danos, merece especial destaque o contido no Princípio 18, o qual afirma que as empresas “devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais”. Tal excerto tem o mérito de prever a avaliação dos riscos reais e potenciais, os quais são frequentemente ignorados pelas grandes empresas. Para tanto, estas devem recorrer à “due diligence” valendo-se de especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes, bem como incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

O Princípio 19, por sua vez, preceitua que as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas. Para verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, o Princípio 20 dispõe que as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta, o qual deve basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados, bem como levar em consideração as informações vindas de fontes.

Mas não é só, além de adotar medidas eficazes, à luz do disposto no Princípio 21, as

30 BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos**: Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. p. 9. Disponível em: https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_verseioimpresso.pdf. Acesso em 27 dez. 2019. p. 9.

empresas devem assegurar também que estas sejam comunicadas interna e externamente, a fim de que todos possam avaliar se a resposta prestada diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é (ou não) adequada. Neste sentido, evidente também a preocupação das Nações Unidas com efetiva reparação, havendo previsão expressa de que, se constatado que as empresas provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos (Princípio 22), não se desincumbindo, todavia, de cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes; e, ainda, considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem (Princípio 23).

Por fim, há recomendação contida no Princípio 24 no sentido de que, se necessário dar prioridade às medidas para enfrentar os impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos, as empresas devem primeiramente tratar de prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata.

À luz do que se extrai da literalidade dos Princípios Orientadores, há que se considerar que o modelo de auditoria proposto para a salvaguarda dos direitos humanos no âmbito empresarial, qual seja, o “due diligence” não se restringe a gestão e prevenção de riscos financeiros, nem, tampouco, limita-se a respeitar marcos legislativos.³¹ A “due diligence” proposta pelos PO’s da ONU exige uma análise ampla da atividade empresarial no que se refere à salvaguarda dos direitos humanos. Tal proteção vai desde a análise do impacto ambiental, passando pela verificação de trabalho forçado, degradante ou infantil, igualdade salarial entre homens e mulheres e demais garantias previstas em leis trabalhistas, levantamento e punição de casos de assédio moral e/ou sexual, chegando até a inclusão de pessoas com deficiência e acolhimento de imigrantes.

4 A “DUE DILIGENCE” EM DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: DUAS FACES DA MESMA MOEDA?

Uma vez compreendido a origem e as particularidades tanto da chamada Responsabilidade Social Corporativa (RSC) quanto da “due diligence” em direitos humanos, necessário se faz aprofundar-se mais na temática a fim de extrair-se as semelhanças e diferenças entre os institutos, notadamente no que se refere a ação direta das empresas.

Para tanto, imperioso destacar que já não mais se duvida que as empresas que se dedicam a atividades de Responsabilidade Social são premiadas pelo mercado em termos

³¹ A esse respeito, importante frisar que não cabe interpretação em contrário, haja vista que as disposições contidas nos PO’s não vinculam juridicamente os Estados, nem tampouco as empresas que os adotam, razão pela qual são concebidos com o caráter de soft-law – expressão traduzida de forma literal como “lei branda” e comumente utilizada no Direito Internacional em oposição à chamada *hard law* (“lei dura”) cujas normas derivadas deste direito são obrigatórias e cujo conteúdo deixa pouca margem para negociação ou repactuação de cláusulas.

econômicos e financeiros. Nesse sentido, diz-se que o *business case*³² está preocupado com a seguinte questão: o que a comunidade empresarial e as organizações ganham com a Responsabilidade Social Corporativa? Da obra de Carrol e Shabana³³ extrai-se que a justificativa desse *business case* pode ser categorizada sob quatro argumentos: a) redução de custo e risco; b) fortalecimento da legitimidade e reputação; c) construção da vantagem competitiva; e d) criação de situações vantajosas por meio da criação de valor sinérgico.

Em primeiro lugar, no que se refere à redução de custo e risco, a RSC pode permitir que uma empresa obtenha benefícios fiscais ou evitem uma regulação muito restritiva, o que reduziria o seu custo, como também pode reduzir o risco de oposição de seus *stakeholders*³⁴ por meio de atividades de RSC. De acordo com Silva e Quelhas, “ao aderir aos padrões de sustentabilidade a empresa reduz o risco corporativo medido pelo risco sistemático, determinando a redução do custo de capital e aumento do valor econômico”.³⁵

Quanto ao fortalecimento da legitimidade e reputação, a Responsabilidade Social Corporativa pode ajudar a empresa a reforçar a sua legitimidade e reputação ao demonstrar que consegue atender às necessidades concorrentes de seus *stakeholders* e ao mesmo tempo operar com lucratividade. Quanto à construção de vantagem competitiva, ao adotar certas atividades de RSC a empresa pode ser capaz de construir um forte relacionamento com seus *stakeholders* e conquistar seu apoio na forma de baixos níveis de rotatividade de funcionários, acesso a um conjunto maior de talentos, e fidelidade do cliente.³⁶

Por fim, no tocando à criação de situações vantajosas por meio da criação de valor sinérgico, argumenta-se que as atividades de RSC apresentam oportunidades para que a empresa consiga satisfazer as necessidades dos seus *stakeholders* ao mesmo tempo em que persegue seus objetivos de lucro. Segundo Porter e Kramer, a RSC pode ser muito mais do que apenas um custo, restrição ou esmola. De acordo com os autores, quando abordada de forma estratégica, “a RSC gera oportunidade, inovação e vantagem competitiva para

32 Diz-se que o *business case* “é um documento que busca deixar claro se o projeto vale ou não o investimento necessário, justificando sua existência. Portanto, a oportunidade de negócio, quais *stakeholders* estão envolvidos e uma análise de custo-benefício estão sempre contidos no caso de negócio. Outra função importante do ‘caso de negócio’ é delimitar as fronteiras do projeto, permitindo ao patrocinador enxergar as limitações e as motivações, que podem ser várias, desde uma demanda de mercado ou um contrato de cliente, um requisito legal, uma necessidade de mudança organizacional entre outras oportunidades possíveis.” CARVALHO, M. M.; RABECHINI JR., R. **Fundamentos de gestão de projetos**: construindo competências para gerenciar projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 272.

33 CARROLL, A. B.; SHABANA, K. M. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/419290/The_Business_Case_for_Corporate_Social_Responsibility_A_Review_of_Concepts_Research_and_Practice?auto=download. Acesso em: 5 nov. 2019.

34 O termo inglês *stakeholder* designa uma pessoa, grupo ou entidade com legítimos interesses nas ações e no desempenho de uma organização e cujas decisões e atuações possam afetar, direta ou indiretamente, essa outra organização. Estão incluídos nos *stakeholders* os funcionários, gestores, proprietários, fornecedores, clientes, credores, Estado (enquanto entidade fiscal e reguladora), sindicatos e diversas outras pessoas ou entidades que se relacionam com a empresa.

35 SILVA, L. S. A. da; QUELHAS, O. L. G. Sustentabilidade empresarial e o impacto no custo de capital próprio das empresas de capital aberto. **Gestão & Produção**, v. 13, p. 385-395, 2006. p. 385.

36 CARROLL, A. B.; SHABANA, K. M. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/419290/The_Business_Case_for_Corporate_Social_Responsibility_A_Review_of_Concepts_Research_and_Practice?auto=download. Acesso em: 5 nov. 2019.

as empresas – enquanto soluciona problemas sociais prementes”³⁷

Nesse sentido, certo que várias empresas atualmente utilizam a responsabilidade social como estratégia de *marketing* para se destacarem no mercado e, assim, buscar também a lucratividade. O destaque no mercado se dá através da divulgação das ações da empresa por meio de propagandas em mídia, redes sociais, destaques em embalagens do produto, divulgação de Balanço Social, Relatório de Sustentabilidade, entre outras estratégias de *marketing* criadas para fidelizar e atrair novos clientes, garantindo seu espaço na vida do consumidor e de seus *stakeholders*. Nesse sentido:

[...] a divulgação das ações sociais das organizações, dos planos internos voltados ao seu ativo humano, das políticas de investimentos direcionadas ao meio ambiente, da evidenciação da formação e distribuição da riqueza e contribuições a entidades assistenciais é de grande utilidade não somente para o público, mas também para a própria organização que as publica, haja vista que a publicação do balanço social, elaborado com informações fidedignas, é um instrumento que propicia um relacionamento mais íntimo com o público e, conseqüentemente, a melhoria da imagem da empresa, além de servir como instrumento de controle e avaliação aos gestores³⁸

Dito de outro modo, o que se observa é que o setor empresarial passou a atender às necessidades da comunidade, sob o discurso da responsabilidade social, desenvolvendo projetos aliados a prática voluntária e constituindo parcerias com o poder público e com diversas organizações. O reconhecimento público das ações de responsabilidade social se expressa por meio de premiações, selos, menções e certificações. Daí porque, atualmente, assumir investimentos em programas ou projetos sociais passou a ser imprescindível para as empresas que desejam se manter no mercado e ganhar ainda mais espaço. A prática de gestão dos negócios com vistas à intervenção das empresas na área social torna a empresa respeitada socialmente, mesmo que ela esteja apenas cumprindo as obrigações legais.³⁹

Fica evidente, portanto, o uso estratégico do investimento no social como um diferencial de competitividade ligado ao interesse econômico dos empresários e ao reconhecimento das ações por parte da sociedade. Ocorre que, quando se trata de salvaguarda dos direitos humanos, não é suficiente que as empresas realizem projetos sociais externos à própria atividade. Ora, se de um lado, as ações filantrópicas e investimentos em programas e projetos sociais são de grande valia para o desenvolvimento e melhoria das condições de vida dos beneficiados; de outro, necessário se faz que o setor empresarial se volte com o mesmo interesse para as circunstâncias que permeiam a própria atividade.

Daí porque acredita-se que um dos aspectos mais transformadores do modelo de auditoria (“*due diligence*”) proposto pelos Princípios Orientadores da ONU é justamente o

37 PORTER, M. E.; KRAMER, M. R. Strategy and society: the link competitive advantage and corporate social responsibility. **Harvard Business Review**, v. 84, n. 12, p. 78-92, 2006. Disponível em: <https://www.comfama.com/contenidos/servicios/Gerenciasocial/html/Cursos/Columbia/Lecturas/Strategy-Society.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2019.

38 PINTO, A. L.; RIBEIRO, M. S. O Balanço Social como instrumento de evidenciação de responsabilidade social: Um estudo no estado de Santa Catarina. **Revista Brasileira de Contabilidade**, ano XXXIV, n. 154, p. 37-49, jul./ago. 2005.

39 MILANI, G. D. A outra face da responsabilidade social empresarial. **Colloquium Humanarum**, v. 10, n. Especial, p. 524-531, jul.-dez. 2013. ISSN: 1809-8207. DOI: 10.5747/ch.2013.v10.nesp.000492. p. 527.

reconhecimento de que a responsabilidade de uma empresa quanto à salvaguarda dos direitos humanos não se limita apenas a programas sociais, nem, tampouco, ao que acontece em suas próprias dependências, mas se estende a todos aos impactos sociais e ambientais conectados aos seus produtos e serviços através de suas redes de relações comerciais e cadeias produtivas⁴⁰.

Na prática, o que se verifica é que o processo de “*due diligence*” previsto pelos PO’s, diferentemente do que se vê na Responsabilidade Social Corporativa, não se satisfaz com o mero cumprimento legal ou com o investimento em ações sociais externas à empresa mas, ao contrário, exige que sejam tomadas medidas capazes de prevenir os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais⁴¹.

5 CONCLUSÕES

As práticas empresariais de Responsabilidade Social Corporativa são, a um só tempo, capazes de propiciar efetivas contribuições para a área social e/ou ambiental a que se dedicam a investir e, ainda, de agregar valor à imagem da empresa, visando a obtenção e ampliação do lucro. É, portanto, uma via de mão dupla: investir em projetos e programas sociais além de proporcionar impacto e desenvolvimento para a região ou comunidade beneficiada, também contribui para o *marketing* da empresa e de seus produtos.

Ocorre que, em se tratando da tutela de direitos humanos, não é suficiente que as empresas realizem projetos sociais externos à própria atividade, sendo de suma importância que os esforços e investimentos ocorram com a mesma intensidade no que se refere à verificação das circunstâncias que permeiam a própria atividade empresarial.

Faz-se necessário, portanto, que as empresas tomem consciência da necessidade de aderirem a modelos de auditoria tal como o proposto pelos Princípios Orientadores da ONU. Isto porque, a “*due diligence*” em direitos humanos não se restringe a gestão e prevenção de riscos financeiros, nem, tampouco, limita-se a respeitar marcos legislativos, tratando-se, em verdade, de um modelo de auditoria um tanto quanto peculiar que pretende prevenir, remediar e reparar eficazmente todo dano real ou potencial gerado pela atividade empresarial.

Nesse sentido, a “*due diligence*” apresentada pelos PO’s se estende a todos aos impactos sociais e ambientais conectados aos seus produtos e serviços por meio de suas redes de relações comerciais e cadeias produtivas ou, ainda, que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais. Tal proteção vai

40 BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos**: Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Disponível em: https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em 27 dez. 2019. p. 21.

41 BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos**: Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Disponível em: https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em 27 dez. 2019. p. 22.

desde a análise do impacto ambiental, passando pela verificação de trabalho forçado, degradante ou infantil, igualdade salarial entre homens e mulheres e demais garantias previstas em leis trabalhistas, levantamento e punição de casos de assédio moral e/ou sexual, chegando até a inclusão de pessoas com deficiência e acolhimento de imigrantes.

Assim, em que pese a adoção da “*due diligence*” em direitos humanos não traga uma imediata melhora da imagem institucional e possível valorização da marca, ainda desponta como um importante mecanismo de proteção aos direitos humanos, porquanto determina que os impactos potenciais devem ser respondidos com medidas de prevenção ou mitigação de efeitos e, ainda, porque esse tipo de auditoria não se limita a identificar e gerenciar riscos importantes para a própria empresa, exigindo a inclusão de riscos para todo e qualquer titular de direitos – não se excluindo, obviamente, a temática ambiental, em que pese a natureza difusa do bem jurídico.

Vê-se, pois, que não obstante a importância da Responsabilidade Social Corporativa fato é que esta, por si só, não é suficiente para uma eficaz proteção dos direitos humanos no tocante às violações possíveis de serem perpetradas no âmbito empresarial. É necessário que as empresas invistam com o mesmo afincio na implementação da “*due diligence*” em direitos humanos.

REFERÊNCIAS

ABNT. **NBR ISO 26000**: Diretrizes sobre responsabilidade social. ISO 2010. Rio de Janeiro/RJ. ISBN 978-85-07-02363-0.

ALMEIDA, A. C.; HENRIQUES, A. S.; SILVA FILHO, J. S.; CANEL, R. C. (Coord.). **Compreendendo a responsabilidade social: ISO 26000 e ABNT NBR 16001**. Brasília/ DF.

BERTONCELLO, S. L. T.; CHANG JUNIOR, J. A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. **Revista FACOM**, n. 17, 1º semestre de 2007.

BOWEN, H. R. **Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos**: Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Disponível em: https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em 27 dez. 2019.

CANTÚ RIVERA, H. Debida diligencia em derechos humanos: Breves reflexiones. *In*: **Derechos Humanos y Empresas**: Reflexiones desde América Latina. Instituto Interamericano de derechos humanos. San José, C.R.: IIDH, 2017. p. 423-440.

CARROL, A. B. A Three dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review** (pre-1986); Oct 1979; 4, 000004; ABI/INFORM. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/230745468_A_Three-Dimensional_Conceptual_Model_of_Social_Performance/citation/download. Acesso

em: 5 nov. 2019.

CARROLL, A. B.; SHABANA, K. M. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/419290/The_Business_Case_for_Corporate_Social_Responsibility_A_Review_of_Concepts_Research_and_Practice?auto=download. Acesso em: 5 nov. 2019.

CARVALHO, M. M.; RABECHINI JR., R. **Fundamentos de gestão de projetos: construindo competências para gerenciar projetos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

DAHLSRUD, A. How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 15, n. 1, p. 1-13, 2008.

GUEDES, B. **Due Diligence na gestão empresarial**. Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/du-diligence-na-gestao-empresarial-3246/>. Acesso em: 27 dez. 2019.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, 2007**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007. p. 78. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf. Acesso em: 5 nov. 2019.

INTERNACIONAL LABOR OFFICE. **Recommendations of the tripartite ad hoc working group concerning the review of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy text, annex and addenda and the interpretation procedure**. GB.329/POL/7. Governing Body 329th Session, Geneva, 9–24 March 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546496.pdf. Acesso em: 5 nov. 2019.

LEE, P. A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. **International Journal of Management Reviews**, v. 10, n. 1, p. 53-73, 2008.

MILANI, G. D. A outra face da responsabilidade social empresarial. **Colloquium Humanarum**, v. 10, n. Especial, p. 524-531, jul.–dez. 2013. ISSN: 1809-8207. DOI: 10.5747/ch.2013.v10.nesp.000492. p. 527.

PINTO, A. L.; RIBEIRO, M. S. O Balanço Social como instrumento de evidenciação de responsabilidade social: Um estudo no estado de Santa Catarina. **Revista Brasileira de Contabilidade**, ano XXXIV, n. 154, p. 37-49, jul./ago. 2005.

PORTER, M. E.; KRAMER, M. R. Strategy and society: the link competitive advantage and corporate social responsibility. **Harvard Business Review**, v. 84, n. 12, p. 78-92, 2006. Disponível em: <https://www.comfama.com/contenidos/servicios/Gerenciasocial/html/Cursos/Columbia/Lecturas/Strategy-Society.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2019.

RAMASASTRY, A. Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. **Journal of Human Rights**,

v. 14, n. 2, p. 237-59, 2015. University of Washington School of Law Research Paper n. 2015-39. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705675. Acesso em: 10 set. 2019.

RUGGIE, J. G. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SERVA, M. A Dimensão Sócio-Organizacional do Desenvolvimento Sustentável. **Anais do I EBANGRAD – Encontro dos Cursos de Graduação em Administração**. Salvador, 2009.

SHUTTER, O. *et al.* **Human Rights Due Diligence: The role of States**. December 2012. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b857fd0d141820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

SILVA, L. S. A. da; QUELHAS, O. L. G. Sustentabilidade empresarial e o impacto no custo de capital próprio das empresas de capital aberto. **Gestão & Produção**, v. 13, p. 385-395, 2006. p. 385.

UNITED NATIONS. **United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). World Investment Report: Transnational Corporations, Extractive Industries and Development**. Geneva. 2007. Disponível em: http://www.unctad.org/en/docs/wir2007_en.pdf. Acesso em: 10 set. 2019.

VAN BELLEN, H. M. **Indicadores de Sustentabilidade: uma análise comparativa**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

WADDOCK, S. A.; BODWELL, C.; GRAVES, S. Responsibility: The new business imperative. **Academy of Management Executive**, v. 16, n. 2, p. 132-148, 2002.

A ADOÇÃO DE PROGRAMAS DE *COMPLIANCE* PELAS EMPRESAS COMO FORMA DE PROTEÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

Daniel Paulo Paiva Freitas¹

1 INTRODUÇÃO

É sabido que a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi um documento marcante na história daqueles que são os principais direitos dos seres humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens do mundo, a Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, por meio da Resolução nº. 217-A (III), como uma norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Segundo as Organização das Nações Unidas, já foi traduzida para mais de 500 (quinhentos) idiomas, tendo certamente inspirado inúmeros outros textos internacionais e constituições de inúmeros países ao redor do globo.

Ocorre que a proteção mundial de tais direitos vem sendo questionada em face da atuação de grandes multinacionais, empresas com atuação em diversos países, e cujos faturamentos excedem o Produto Interno Bruto – PIB, de inúmeras nações², sejam aquelas classificadas como “desenvolvidas” ou as outras, ditas “subdesenvolvidas”.

Para dar a devida ênfase no resguardo e promoção dos direitos humanos, em 2005, o Sr. John Ruggie foi nomeado Representante Especial na ONU, para empresas e direitos humanos, com a incumbência de elaborar padrões de responsabilidade das empresas multinacionais e dos Estados, de forma a garantir que os direitos humanos sejam observados e que as responsabilidades das empresas tomassem o papel complementar à dos Estados.

Os denominados Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos (Princípios Ruggie), tratam-se de uma iniciativa voluntária, não havendo uma fiscalização do cumprimento dos princípios por aqueles que quiserem adotá-los, nem punição em caso de descumprimento.

Tal dificuldade em sua fiscalização pelos Estados e a inexistência de cogência na prática dos princípios acaba atraindo outras vias para implantação de ferramentas e cobrança do Estado para as empresas multinacionais em uma mais eficiente proteção dos Direitos Humanos. Diante deste contexto, o presente artigo vislumbra neste cenário a implementação pelas empresas de programas de integridade, com tal finalidade. Sobre o tema, a partir de 1950, observa-se o início da denominada “era do *Compliance*”³, quando especialmente

¹ Mestrando em Direito na área Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bacharel em Direito pela mesma Universidade. Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná. Pós-Graduado em Direito Público pela UniBrasil – PR, Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão Pública pela Universidade Federal do Paraná. É servidor efetivo no cargo de advogado público municipal e exerce também a advocacia privada. Endereço eletrônico: danielppfreitas@hotmail.com.

² MORAES, Patricia Almeida de. **O envolvimento de corporações multinacionais nas violações de direitos humanos**. 2019. 135 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019. p. 57.

³ ZILLIOTTO, Mirela Miró; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre. **Compliance nas contratações públicas**:

nos Estados Unidos da América, primeiramente no setor bancário, começam a ser formuladas as exigências legais e formais apoiando a criação de procedimentos internos nas empresas privadas aptos a pautar a atuação de acordo com a legislação e regulamentos vigentes. Antes deste período, eram conhecidas apenas algumas exigências isoladas de conformidade, nas indústrias alimentícia e farmacêutica, nos Estados Unidos, por ordem do FDA – *Food and Drugs Administrations*.⁴

Michael Josephson especifica que a atuação quanto à imposição de regras éticas para as empresas, no campo internacional, veio à tona em 1977, com a criação do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), nos Estados Unidos, fortalecida em face de diversos escândalos de corrupção locais entre os anos de 1980 e 1990⁵.

Assim, passa a ter ampla visibilidade e alcance o termo *compliance*, substantivo da língua inglesa decorrente do verbo *to comply*, que pode ser traduzido como conformidade, observância, obediência, submissão, dentre outras acepções possíveis⁶. A expressão passou a ser de uso comum na atualidade, seja na forma estrangeira ou pelo sentido “integridade”, como registrado textualmente na Lei nº. 12.846/2013⁷, denominada Lei Anticorrupção.

Deste modo, utilizando-se do método histórico-dedutivo, oportuniza-se uma nova solução na proteção de Direitos Humanos por parte das empresas nacionais e multinacionais.

2 DAS MODERNAS PRÁTICAS DE COMPLIANCE

O *compliance* pode ser estabelecido como um conjunto de regras e modelos que envolvem procedimentos éticos suficientes a orientar o comportamento de uma empresa no mercado em que se insere, seja local ou internacional, envolvendo todos os seus agentes e relações desenvolvidas em seu respectivo ramo de atuação, com preocupações transcendentes, como no aspecto de marca, nome, e do respeito para com a própria sociedade.

Para Ribeiro e Diniz, *Compliance* é uma “expressão que se volta para ferramentas de concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa.”⁸. E mais adiante, citando obra de Candeloro, Rizzo e Pinho, encontra-se a seguinte conceituação: “(...) conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua,

exigência e critérios normativos. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 20.

4 BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. **Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 38.

5 JOSEPHSON, Michael. History of the Integrity, Ethics and Compliance Movement: A cautionary tale for CEOs and corporate directors. **Society of Corporate Compliance & Ethics**. 13 – Ethikos. Jan./Feb. 2014.

6 CAMBRIDGE Dictionary. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/>. Acesso em: 20 out. 2019.

7 Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Art. 7º**. Serão levados em consideração na aplicação das sanções: (...) **VIII** - a existência de mecanismos e *procedimentos internos de integridade*, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica; (sem destaques no original).

8 RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de informação legislativa**, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015.

bem como a atitude dos seus funcionários.”

Rodrigo Bertocelli, esclarece que a expressão se encontra além de um simples cumprimento de regras formais, sendo mais ampla e sistêmica, adotada como **“um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos stakeholders”**.⁹ O *compliance* integra um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores intangíveis que deve ser coerente com, pelo menos, três aspectos: I) a estrutura societária existente; II) o compromisso efetivo da liderança; e, III) a estratégia da empresa. Assim, é também um elemento cuja adoção resulta na criação de um ambiente de segurança jurídica e confiança indispensável para a melhoria na tomada de decisões.

Para a Associação Brasileira de Bancos Internacionais, em cartilha a respeito do tema, o *compliance* tem a missão institucional de:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição.¹¹

É importante lembrar que não se pode restringir um sistema de práticas tão amplo a um mero “fazer cumprir” a legislação existente, pois isso já é inerente tanto ao ambiente privado, quanto ao público.

Contudo, a prática deve acarretar uma significativa mudança de mentalidade e das preocupações no sentido de que mesmo que nenhuma lei ou regulamento estejam sendo descumpridos, ações capazes de trazer impactos negativos para as partes interessadas podem gerar risco à reputação e à imagem da organização, consubstanciando propaganda contrária, colocando em risco a própria atividade da empresa.

Os programas de integração e conformidade não se limitam a enunciar condutas empresariais ou organizacionais, mas também conformidades no Direito Ambiental, Concorrencial, do Consumidor, no campo da bioética, das normas regulamentares e administrativas, do Direito Laboral, normas de proteção de dados, e outras áreas que interessem às atividades desenvolvidas pela empresa ou à própria sociedade, como são as regras de Direitos Humanos¹².

A exigência da boa-fé nas relações, do respeito à dignidade da pessoa humana, da moralidade em si (administrativa ou geral), e de outras posturas das relações cotidianas

9 “Stakeholders”, em uma tradução literal, são as partes interessadas.

10 BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro *et al.* **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 39.

11 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS. **Função de compliance**. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em: 07 mai. 2019.

12 Vide para um trabalho mais específico: MBAYA, Etienne-Richard. Gênese, evolução e universalidade dos direitos humanos frente à diversidade de culturas. **Estud. av.**, São Paulo, v. 11, n. 30, p. 17-41, ago. 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 set. 2019.

é questão que por si só já deveria evocar o respeito e responsabilidade do empresário e gestor no tocante às melhores práticas. Contudo, a normatização e a criação de códigos de condutas e práticas auxiliam neste tocante ao trazer maior conscientização da parte dos *players* de mercado e do próprio Estado.¹³

Como explanado na introdução, as regras de conformidade decorrem de um ambiente em que os Estados Unidos da América se encontravam imerso em reiterados escândalos de corrupção, como os casos *Watergate* (1974), *Lochheed Martin Aircraft Corporation* (1975), *Defense Industry-Pentagon* (1985), dentre outros.

Apenas para citar, em resumo, posto não ser o escopo deste trabalho, o caso *Watergate* trata da utilização de valores não declarados na campanha para reeleição do então Presidente norte-americano Richard Nixon, na tentativa de espionagem de adversários.¹⁴ O segundo caso citado, trata da corrupção de governos de diversos países, operada pela empresa da indústria de defesa e aeronáutica, Lockheed Martin, ao subornar autoridades para venda de caças e outros itens de defesa¹⁵. Finalmente, o caso envolvendo a Indústria de Defesa dos EUA e o Pentágono, trata de operações de superfaturamento na aquisição de itens básicos do citado órgão norte-americano¹⁶.

A situação maculava a reputação norte-americana, colocando em risco a confiança estrangeira na integridade financeira de suas empresas, bem como na eficiência de seus mecanismos de combate a corrupção, fiscalização e no próprio mercado de capitais, o que levou os Estados Unidos da América a fortalecer suas regras éticas e de *compliance*.

Os programas de *compliance* exigem investimentos, como tempo e dinheiro, todavia, o retorno será garantido porque serão efetivos no seguinte sentido:

- 1) Auxiliam a análise mais acurada do comportamento dos funcionários;
- 2) Ajudam a aumentar e até prevenir atos ilícitos ou antiéticos;
- 3) Estimulam a rápida reação em situações críticas de forma eficaz e eficiente;
- 4) Melhoram a qualidade, eficiência e consistência dos serviços;
- 5) Transmitem segurança aos funcionários, para que possam relatar problemas e esperar investigações e ações corretivas;
- 6) Ajudam na melhora da comunicação interna;
- 7) Criam processos que permitem a imediata e profunda investigação de acusações;
- 8) Apresentam compromisso da empresa com conduta ética e de responsabilidade corporativa;
- 9) Minimizam perdas financeiras, sejam relativas às indenizações, impostos e eventuais multas a serem aplicadas;
- 10) Ajudam a consolidar ou melhorar a reputação da empresa em relação à integridade e qualidade, aumentando ainda sua competitividade no mercado.

Assim, observa-se que a criação dos programas de conformidade e integridade, desde

13 DOURADO, Guilherme Afonso; NETO, Giuseppe Giamundo; MIGUEL, Luiz Felipe Hadlich. **Compliance na Administração Pública**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 646-647.

14 O GLOBO. Watergate e o Impeachment de Nixon. **O Globo**. Disponível em: <http://educacao.globo.com/artigo/watergate-e-o-impeachment-de-nixon.html>. Acesso em: 20 set. 2019.

15 ALVES, Cíntia. O caso Lockheed ou como os EUA lideram com a corrupção. **GGN**, 14 abr. 2015. Disponível em: <https://jornalgn.com.br/artigos/o-caso-lockheed-ou-como-os-eua-lideram-com-a-corrupcao-por-motta-araujo/>. Acesso em: 20 set. 2019.

16 JOSEPHSON, Michael. History of the Integrity, Ethics and Compliance Movement: A cautionary tale for CEOs and corporate directors. **Society of Corporate Compliance & Ethics**. 13 – Ethikos, Jan./Feb. 2014.

o seu nascedouro, está diretamente relacionada a uma tentativa profissional e ética de evitar práticas ilícitas, imorais ou simplesmente inadequadas nas empresas.

3 DOS DIREITOS HUMANOS E DA PROTEÇÃO PELAS EMPRESAS

O discurso dos Direitos Humanos, de forma internacional, sistematizada e metódica, veio com a elevação do princípio da “dignidade da pessoa humana”, no pós-Segunda Guerra Mundial.

Com precisão, o jurista e Ministro da Suprema Corte Brasileira, Luís Roberto Barroso, assim trata acerca do tema:

A dignidade humana tem seu berço secular na filosofia moral, constituindo um valor fundamental que veio a ser convertido em princípio jurídico. Considera-se que esteja subjacente a todas as ordens democráticas em geral mesmo quando não expressamente prevista na constituição, funcionando tanto como justificativa moral quanto como fundamento normativo dos direitos humanos.¹⁷

E, na sequência, ensina que a dignidade humana identifica três pontos: o “valor intrínseco” de toda pessoa, descrevendo que ninguém pode ser um meio para terceiros realizarem metas coletivas ou projetos pessoais; a autonomia individual de cada pessoa, que deve ter autodeterminação para fazer suas escolhas existenciais e viver seu ideal de vida, assegurado um mínimo existencial para si; e a limitação desta autonomia por valores ditos comunitários e imposição normativa.¹⁸

Assim, a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, assinada por inúmeros países, inicialmente (pouco mais de cinquenta), traz em seu bojo ampla proteção a direitos como à liberdade, à igualdade, ao trabalho livre da escravidão, à intimidade, à liberdade de pensamento, à liberdade religiosa, à liberdade de expressão, dentre outros direitos elencados ao longo de trinta artigos.

Contudo, a tão só existência de uma norma internacional sobre o tema não tem sido suficiente para proteção de valores tão caros aos seres humanos, pois se nem os Estados obedecem tais regramentos, o que dirá seus súditos e suas companhias, fundadas nos valores do consumismo da sociedade capitalista.

As maiores empresas do mundo como Walmart, State Grid, Sinopec, China Petroleum, Royal Dutch e Toyota¹⁹, possuem um faturamento maior que o Produto Interno Bruto (PIB), da maioria dos países do mundo. Empresas como a primeira, ora referida, estariam, por exemplo, na 29ª posição como maior economia do mundo, à frente de países como Áustria, Noruega, Emirados Árabes Unidos e África do Sul²⁰.

17 BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 491.

18 BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

19 Listagem disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/as-20-maiores-empresas-do-mundo-segundo-a-fortune/>. Acesso em: 1 nov. 2019.

20 TRADING ECONOMICS. **PIB** – Lista de países. 2019. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics>.

Sendo assim, o controle e influência que tais empresas têm em pequenas economias mundiais é indiscutível, sendo que da óptica do Direito Internacional, por não serem vistas como sujeitos de direitos, acabam não tendo deveres em relação a tratados e normas internacionais, como ocorre com os Estados adeptos destas normas protetivas de âmbito e alcance mundial.

A Declaração Mundial de Direitos Humanos, a Convenção Americana de Direitos Humanos e normas da Organização Internacional do Trabalho sobre trabalho forçado e infantil acabam, muitas vezes, não sendo respeitadas por tais empresas, acarretando com que estas empresas possam ser sancionadas no âmbito local, em face de violações, sem que seja atingida sua matriz ou outras sedes mais preparadas financeiramente.

A pressão existente a respeito das constantes violações mundiais de Direitos Humanos por parte de grandes corporações, fez com que, em 2005, o professor de Harvard, John Ruggie, fosse nomeado Representante Especial do Secretário-Geral da ONU, com exclusividade para o tema de Empresas e Direitos Humanos. O seu mandato tinha por objetivo identificar e esclarecer os padrões existentes, as melhores práticas de negócios e o papel dos Estados na regulamentação das empresas em relação a seus efeitos sobre os direitos humanos.²¹

Após um acurado estudo, consultas internacionais, *drafts* e relatórios das pesquisas realizadas, em 2011, Ruggie apresentou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, os quais foram endossados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU.²² Os Princípios Ruggie estabelecem de forma detalhada e minuciosa as etapas necessárias para que governos e empresas implementem o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar”, que é composto por três pilares:

- I – **PROTEGER**: Dever dos Estados de proteger contra abusos cometidos contra direitos humanos por terceiros, por meio de políticas, regulamentação e julgamento apropriados;
- II – **RESPEITAR**: A responsabilidade independente das empresas de respeitar os direitos humanos, com a realização de processos de auditoria para evitar violações de direitos, e abordar os impactos negativos resultantes e outras práticas que demonstrem publicamente o devido respeito aos Direitos Humanos;
- III – **REMEDIAR**: A profunda necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais.²³

A jurista Patrícia Almeida de Moraes, ainda esclarece que se tratam de 31 (trinta e um) princípios, divididos nestes três pilares, que se configuram como a denominada *soft law*²⁴, posto que suas disposições não vinculam juridicamente os Estados e as empresas

com/country-list/gdp . Acesso em: 1 nov. 2019.

21 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 22-23.

22 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 22-23.

23 MORAES, Patricia Almeida de. **O envolvimento de corporações multinacionais nas violações de direitos humanos**. 2019. 135 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019. p. 24.

24 Matusalém Pimenta esclarece que *soft law* é uma espécie de norma, exarada por entidades internacionais, que possui caráter flexível e dependência de governança. Vide: PIMENTA, Matusalém. **Uma visão**

que o adotaram.²⁵

Assim, tais princípios estimulam a adoção pelas empresas do devido respeito para com os Direitos Humanos, impondo-lhes que adotem práticas protetivas, com transparência e profissionalismo, almejando-se que pela sua prática e estímulo muito se propague na proteção aos direitos mais caros dos seres humanos, reduzindo-se as constantes notícias de violações movidas tão somente pela busca incessante do capital, na presente sociedade de consumo.

4 FERRAMENTAS DE COMPLIANCE PARA PROTEÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

Ante ao que restou esboçado nos capítulos acima, a implementação de regras de conformidade e integridade representam uma das melhores e mais modernas formas de respeito e proteção aos Direitos Humanos, especialmente inserida dentro do segundo pilar erigido pela ONU, acima mencionado.

Um bom programa de *compliance* pode apresentar os seguintes elementos (extraídas de *guidelines*, como dos órgãos brasileiros CGU e CADE e de outras obras)²⁶:

I – Análise do ambiente interno (identificação): é a base do programa, ocorrendo antes da sua implementação efetiva. Informa as características principais da empresa, funcionários e ramo de atividade exercido, nível de integridade, valores éticos difundidos, além do padrão de recursos humanos adotados.

II – Análise dos riscos: traça o risco e as possibilidades de sua ocorrência. Registre-se que o mapeamento dos riscos consiste na identificação dos eventos possíveis de causar efeitos problemáticos relacionados à atividade estabelecida. Esse mapeamento deverá ser realizado à luz das obrigações da atividade.

III – Comprometimento da alta direção: o sucesso ou fracasso de um programa de *compliance* depende do “número um” da organização (CEO, dono, presidente ou outra posição equivalente). A liderança ocupa posição de destaque desde a introdução do programa, já que por seu exemplo, o *compliance* se instala na organização como um todo.

IV – Elaboração de documentos escritos: elaboração de documentos de referência ao programa. Importante a redação do Código de Conduta - documento genérico, que concentra os valores éticos que servem como base para a empresa, além de sua missão, que incorpora o Código de Procedimento, instrumento que define a atuação concretizada da

contemporânea da *soft law*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64141/uma-visao-contemporanea-da-soft-law>. Acesso em: 20 out. 2019.

25 MORAES, Patricia Almeida de. **O envolvimento de corporações multinacionais nas violações de direitos humanos**. 2019. 135 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019. p. 24.

26 Para consulta a alguns exemplos de *guidelines*, dentre outros existentes na internet, vide: BRASIL. Controladoria Geral da União. **Programa de integridade – diretrizes para empresas**. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-em-presas-privadas.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019; e BRASIL. Ministério da Justiça. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Guia de programas de compliance**. 2016. Disponível em: http://www.cade.gov.br/acesso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

empresa para cumprir o código de conduta.

V – Canais de denúncia e sistemas de premiação: meios de comunicação interna estabelecidos na entidade para que os funcionários ou até mesmo terceiros possam denunciar irregularidades cometidas no âmbito da empresa. Funda-se em pressupostos básicos de anonimato e inexistência de represália aos denunciantes.

VI – Procedimentos sancionatórios: procedimentos específicos estabelecidos previamente para aplicação de sanções, após a apuração das irregularidades.

VII – Aplicação de um setor efetivo de comunicação, treinamento e sensibilização: os códigos elaborados devem ser difundidos para as partes internas e externas da empresa, sendo necessário que os sujeitos que negociam com ela tenham conhecimento de seu conteúdo.

VIII – Avaliação, monitoramento e auditoria para assegurar a efetividade do programa: a efetividade depende da constante monitoração, análise e avaliação do programa, sendo importante que haja um controle e verificação do seu funcionamento concreto, feito de preferência por auditores externos independentes.

IX – Aplicação do programa com fornecedores e prestadores de serviços: A pessoa jurídica deve preocupar-se com seus parceiros comerciais a fim de verificar se atuam com os mesmos valores por ela praticados, caso contrário, deverá trocar de vínculos para que toda sua cadeia de suprimentos respeite as normas locais e internacionais em matéria de Direitos Humanos.

Nos códigos acima referidos, de maneira escrita e clara, deverão constar, especialmente, os seguintes deveres:

a) Dever de identificação (*know your client*): Dá-se por meio de fichas cadastrais e documentos, os quais devem sempre estar atualizados. Com esse expediente permite-se identificar com quem se está travando determinada relação negocial. Além da identificação do cliente, é preciso também que seja realizada a identificação dos demais sujeitos que participam da negociação (procurador, destinatário final).

b) Dever de diligência (*due diligence*): visa aprofundar os aspectos negociais e pessoais do cliente, pois, além de se conhecer o cliente, é necessário também se conhecer a atividade por ele exercida, bem como a finalidade da realização de determinada operação com a empresa. Deve ser cumprido de acordo com o grau de risco que o sujeito e a atividade exercida oferecem. Por exemplo, visita pessoal à sede da empresa e elaboração de um relatório por escrito.

c) Dever de registro: registro das operações, sejam elas efetivamente realizadas ou somente propostas. Ex.: identificação da data da operação, seu valor bruto, sua forma de pagamento, seu recibo de quitação, identificação das operações de pagamento em espécie (dever associado diretamente ao manuseio contábil).

d) Dever de exame: análise da suspeição ou não da operação realizada, atentando-se para operações com indicativos que possam configurar, por exemplo, fraudes em licitações ou lavagem de ativos, práticas violadoras da liberdade religiosa etc. A detecção das operações suspeitas pode se dar manualmente, pelo funcionário responsável pelo programa de *compliance*; ou ainda de forma automática, por meio de sistemas automatizados de alerta. Constituem operações taxativamente suspeitas aquelas previstas em resoluções do

Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF). Já as operações suspeitas não catalogadas tratam-se daquelas suspeitas por suas características, como partes envolvidas, valores, forma de realização, instrumentos utilizados ou falta de fundamento econômico ou legal.

e) Dever de comunicação: intrinsecamente relacionado ao dever de exame. Isso porque, uma vez que o sujeito tenha realizado o dever de exame e tenha identificado alguma operação suspeita, estará obrigado a informar o fato aos órgãos públicos, como o COAF ou ao órgão regulador próprio.

f) Dever de conservação: dever que os sujeitos obrigados por lei têm de conservar documentos que comprovem o cumprimento dos deveres de identificação, diligência e registro, pelo prazo mínimo de cinco anos.

g) Dever de sigilo: comunicações aos órgãos públicos responsáveis devem ser sigilosas, o que implica ausência de informação ao cliente. Isso porque é claro que, se o cliente estiver realizando uma operação indevida, sua comunicação poderá comprometer a tomada de medidas pelo órgão competente.

h) Dever de colaboração: os sujeitos obrigados devem atender às recomendações, de modo a auxiliarem, no que for possível, na elucidação dos fatos e prevenção de práticas ilícitas e imorais.

i) Dever de recusa: caso o cliente se recuse a prestar todas as informações necessárias, deverá a empresa recusar-se a realizar o negócio? Não, desde que o dever de recusa seja também informado ao órgão regulatório.

j) Dever de abstenção: interrupção da relação de negócios com o cliente quando o sujeito detectar indícios de práticas ilícitas. Difere-se da recusa porque, nesse caso, não estão presentes ou não foram fornecidos os elementos idôneos, para modo de identificação.

Em suma, a implantação de um programa de *compliance* é um trabalho minucioso e técnico, sendo que seus profissionais devem ter principalmente uma visão holística do negócio, da legislação e do mercado para que o programa tenha a devida eficácia. O Decreto n. 8420/2015, que regulamentou a Lei n. 12846, em seu art. 42, IX, trouxe, pela primeira vez no ordenamento brasileiro, a figura do responsável pela aplicação do programa de integridade, conhecido como *compliance officer*.

Embora também seja um elemento da estruturação do programa de integridade, o agente de *compliance* exercerá um importante papel dentro das empresas. É um profissional dotado de *expertise* técnica e de gestão, capaz de avaliar os riscos internos e externos da empresa com o objetivo de prevenir e minimizar os riscos de uma responsabilidade legal na esfera judicial ou administrativa. Trata-se do principal gestor do programa, por isso, além de independência, é importante que o profissional tenha autonomia e estabilidade, evitando, assim, que sua atuação seja limitada pelas possíveis represálias que teme sofrer.

Assim, ante tudo que restou ora apresentado como elementos característicos de um programa de integridade, e sua vinculação na proteção das leis locais e internacionais, esta ferramenta demonstra-se impactante e responsável por trazer uma nova postura em todo ambiente empresarial, em especial, na ampla proteção dos Direitos Humanos.

5 CONCLUSÃO

Considerando a importância e a disseminação das práticas de integridade e *compliance* como uma ferramenta capaz de modificar o pensamento empresarial, desde o alto da administração empresarial, até os menores setores das empresas, entre empresas de pequeno porte e grande multinacionais, na esfera privada, ou mesmo no ambiente público; é evidente que a conformidade almejada deve respeitar todas as espécies de normas existentes, nacionais e internacionais.

Neste amplo leque, independente da atividade adotada pela empresa, o respeito à Declaração Universal de Direitos Humanos, é regra basilar, principiológica e fundante para as organizações em geral. Estar em conformidade com os Direitos Humanos deve ser o fundamento de toda prática empresarial, em respeito à sociedade como um todo, e numa visão transgeracional, não limitada a uma geração e ao presente e restrito universo capitalista.

Sendo assim, os empresários e administradores das empresas, em especial, das multinacionais, devem adotar as práticas de *compliance*, como regra de respeito, adequação de cultura organizacional e ferramenta capaz de alinhar os demais planos internos corporativos e sua reputação frente ao mercado.

A análise inicial deve se dar de forma preventiva dentro da empresa, com a análise dos riscos e das práticas suficientes à proteção dos Direitos Humanos. Em um segundo momento, a cultura deve ser divulgada no ambiente interno da empresa e em face das partes envolvidas em sua atividade. Em uma terceira etapa de implementação, todos os *stakeholders* devem estar envolvidos no processo de proteção, em especial clientes e fornecedores.

Finalmente, como mencionado, os programas devem sofrer constantes avaliações e análise de índices de desempenho, em todas as frentes de defesa, seja naqueles diretamente envolvidos no operacional, ou no corpo administrativo das organizações.

A existência de programas de *compliance* é uma exigência em solo nacional para diversas empresas, em especial aquelas que licitam com determinados Estados (que possuem legislação própria a respeito, como no Rio de Janeiro, Espírito Santo e Paraná), para organizações públicas, e entidades que potencialmente podem estar envolvidas em atividades suspeitas de práticas de corrupção.

Sendo assim, a cultura das empresas, em especial dos denominados *compliance officers*, deve passar imprescindivelmente pela inicial e fundamental adoção dos Direitos Humanos mundialmente consagrados, para respeito, proteção e perpetuação não só dos próprios negócios, mas de um profundo bem-estar na vida em sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Cíntia. O caso Lockheed ou como os EUA lideram com a corrupção. **GGN**, 14 abr. 2015. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/o-caso-lockheed-ou-como-os-eua-lideram-com-a-corrupcao-por-motta-araujo/>. Acesso em: 20 set. 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS. **Função de compliance**. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcao-de-compliance_09.pdf. Acesso em: 07 mai. 2019.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. *In*: CARVALHO, André Castro *et al.* **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. **Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CAMBRIDGE Dictionary. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/>. Acesso em: 20 out. 2019.

DOURADO, Guilherme Afonso; NETO, Giuseppe Giamundo; MIGUEL, Luiz Felipe Hadlich. **Compliance na Administração Pública**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

JOSEPHSON, Michael. History of the Integrity, Ethics and Compliance Movement: A cautionary tale for CEOs and corporate directors. **Society of Corporate Compliance & Ethics**. 13 – Ethikos. Jan./Feb. 2014.

MORAES, Patricia Almeida de. **O envolvimento de corporações multinacionais nas violações de direitos humanos**. 2019. 135 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019. p. 24.

O GLOBO. Watergate e o Impeachment de Nixon. **O Globo**. Disponível em: <http://educacao.globo.com/artigo/watergate-e-o-impeachment-de-nixon.html>. Acesso em: 20 set. 2019.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de informação legislativa**, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014.

TRADING ECONOMICS. **PIB** – Lista de países. 2019. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/country-list/gdp>. Acesso em: 1 nov. 2019.

ZILIOOTTO, Mirela Miró; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre. **Compliance nas contratações públicas: exigência e critérios normativos**. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 20.

BLOCKCHAIN COMO ALTERNATIVA PARA O COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO E MONITORAMENTO DO CUMPRIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Diego de Godoy Rosentaski¹
Geovana Teixeira Machado²

1 INTRODUÇÃO

Ao se tratar de Direitos Humanos, refere-se a um conjunto de direitos inerentes a todos os seres humanos, universalmente reconhecidos e em constante construção, em prol da efetivação de garantias básicas às pessoas, a fim de promover a dignidade da pessoa humana e o convívio sadio em sociedade.

Neste viés é comum quando se fala em proteção de Direitos Humanos, voltar-se as atenções aos Estados, afinal estes além de serem dotados de personalidade jurídica internacional e aderirem às normas vinculativas de Tratados Internacionais que versem sobre o tema, são responsáveis por regularizar suas normativas internas em consonância com aquelas adotadas internacionalmente, como é o caso do Brasil.

Por outro lado, insta destacar o papel das empresas, em especial as transnacionais (ETN's) como importantes atores globais, capazes de gerar tanto impactos positivos, quanto negativos nas localidades em que atuam. Nesse cenário ressalte-se que estas são um dos grandes sujeitos violadores de direitos humanos, razão pela qual as Organizações Internacionais há tempos tentam criar diplomas capazes de responsabilizar as ETN's³.

Nesse contexto, entre as diversas discussões relacionadas à violação de Direitos Humanos pelas ETN's, destaca-se neste artigo, a violação às normas de Direito do Trabalho, principalmente em relação à submissão de trabalhadores a condições análogas à escravidão.

Assim, diante desse problema cabe aliar o avanço da tecnologia, destacando-se o *blockchain*, como método capaz de estabelecer medidas preventivas no combate ao trabalho escravo, bem como ajudar no monitoramento do cumprimento dos direitos humanos pelas empresas.

Dessa forma, visa o presente artigo investigar de que forma a tecnologia *blockchain* pode ser uma alternativa viável para o combate ao trabalho escravo, bem como ser uma aliada na efetivação dos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas.

2 IMPACTO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS NO MUNDO DO TRABALHO

1 Advogado. Pós-Graduando em Direito Civil e Empresarial, Damásio-Ibmec/SP.
Endereço eletrônico diegorosentaski.adv@gmail.com.

2 Acadêmica de Direito, 9º período, PUC-PR.
Endereço eletrônico: geovanatmachado@gmail.com.

3 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Cadeias de valor e os impactos na responsabilização das empresas por violações de Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa Homa**, vol. 1, n. 5, 2018.

As Empresas Transnacionais (ETN's) são, nas palavras de Luiz Olavo Baptista:

[...] composta por um certo número de subsidiárias e tem uma ou mais sedes, constituídas em diversos países, de acordo com a legislação local que lhes dá personalidade jurídica e, sob certo aspecto, a nacionalidade.

Sob o prisma estritamente jurídico-positivo, pois, não existe a empresa transnacional, razão pela qual a descrição que dela fazem os economistas é útil para sua conceituação: “um complexo de empresas nacionais interligadas entre si, subordinadas a um controle central unificado e obedecendo a uma estratégia global.”⁴

Assim, é certo que as ETN's possuem atuação global, impactando diretamente em cada uma das localidades em que atuam. Importante ressaltar que estas empresas são importantes atores globais no âmbito do comércio mundial, chegando a gerar valor adicionado no mundo inteiro, tanto no país sede, quanto nos subsidiários, representando um quarto do PIB mundial, conforme dados de 2011⁵.

No âmbito dos Direitos Humanos, o impacto causado pelas ETN's não se mostra diferente. Destaca-se, para fins deste trabalho, que em 2016 foram contabilizadas 40 milhões de pessoas em situação de escravidão moderna, das quais 25 milhões estão em situação de trabalho forçado, não se olvidando que pelo menos US\$ 354 bilhões consumidos em produtos decorrem desse trabalho forçado, conforme dados do Índice Global de Escravidão⁶.

Nesse ponto, não há como não lembrar casos famosos de grandes ETN's denunciadas por utilizarem mão de obra em condições análogas à escravidão e ao trabalho infantil, apontando-se o caso da Zara e M. Officer, que embora tais empresas não submetem seus funcionários diretamente a condições degradantes, jornadas de trabalho exaustivas, bem como trabalho infantil, contrataram serviços de outras empresas que utilizavam trabalho escravo, inclusive o próprio MPT (Ministério Público do Trabalho) entende que se trata de um modelo de negócio⁷.

No Brasil, destaca-se ainda o caso da indústria de combustíveis, a automobilística e a pecuária. A ONG Repórter Brasil⁸, que há anos monitora as cadeias produtivas e a “lista suja” do MPT, denunciou que importantes distribuidoras de etanol, como a Petrobrás e a Shell, adquiriam o produto de destilaria que utilizava trabalho escravo. A Fiat, Toyota e outras montadoras não ficam atrás, já que na extração de carvão, matéria prima para as peças dos veículos, também adquiriram de mineradoras que utilizavam trabalho escravo.

⁴ BAPTISTA, Luiz Olavo. **Empresa Transnacional e Direito**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1987.

⁵ CASSIOLATO, José E. Empresas transnacionais e o desenvolvimento tecnológico brasileiro: uma introdução ao artigo “present international patterns of foreign direct investment: underlying causes and some policy implications for Brasil”. **Rev. Econ. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 365-375, set-dez/2013.

⁶ GLOBAL estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage. International Labour Office (ILO), Geneva, 2017.

⁷ TELXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos Humanos e empresas: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito e Desenvolvimento). Faculdade de Direito, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018. p. 60-65.

⁸ REPÓRTER BRASIL. **Cadeias produtivas e trabalho escravo: cana de açúcar, carne, carvão, soja e babaçu**. São Paulo. 2018.

Por fim, destaca-se ainda o McDonald's, cujo fornecedor de carne contratava com pecuaristas que mantinham mão de obra em condições análogas à escravidão.

Outro caso envolvendo empresas brasileiras é o da JBS, detentora da marca Friboi, que também foi alvo de repúdio quando veio a público através de uma importante ferramenta de “*naming and shaming*”, utilizado para constranger o Estado a cumprir tratados internacionais de direitos humanos⁹ utilizada pelo MPT: a “Lista Suja”, que estas estariam contratando diretamente com outras empresas que utilizavam trabalho escravo¹⁰.

Essa estratégia comum às ETN's em ter subsidiárias e/ou subcontratadas que se utilizam de trabalho escravo para tornarem-se mais competitivas dificulta a responsabilização das grandes empresas no que se refere à violação de direitos humanos. A isso Roland chama de “arquitetura da impunidade”¹¹.

Assim, a arquitetura dos instrumentos internacionais é sistematicamente repensada a fim de permitir que esses grupos se mantenham imunes à responsabilização. Esse fenômeno tem sido chamado de “arquitetura da impunidade” (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016, p.8) e já se expande em escalas globais.

Neste ponto, percebe-se a importância da chamada cadeia de valor utilizadas pelas Transnacionais e os impactos no âmbito global. Nas palavras de Porter¹²:

[...] toda empresa é uma reunião de atividades executadas para projetar, produzir, comercializar, entregar e sustentar seus produtos. Todas estas atividades podem ser representadas, fazendo-se uso de uma cadeia de valores. A cadeia de valores desagrega uma empresa nas suas atividades de relevância, para que se possa compreender o comportamento dos custos e as fontes existentes e potenciais de diferenciação. Uma empresa ganha vantagem competitiva, executando estas atividades estrategicamente importantes de forma mais eficaz.

Outro recorte sobre o que vem a ser cadeia de valor é dado pelo estudo realizado pelo Centro de Direitos Humanos e Empresas - HOMA¹³:

Essas seriam uma expressão de uma fragmentação dos processos de produção sem precedente, em uma economia cada vez mais interconectada, onde a grande parte da produção mundial de produtos diversos é baseada em diferentes locais dos mais variados países, com insumos cruzando fronteiras diversas vezes durante a produção (MARCATO, 2018).

Assim, quando se trata de ETN's a cadeia de valor ganha importância global, uma vez

9 PETERKE, Sven *et. al.* **Manual prático de direitos humanos internacionais**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2009. p.78.

10 TRANSNACIONAIS estão relacionadas a empresas flagradas empregando trabalho escravo. **Brasil de Fato**, 2017. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/03/15/transnacionais-estao-relacionadas-a-empresas-da-ultima-lista-do-trabalho-escravo>. Acesso em: 20 out. 2019.

11 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Cadeias de valor e os impactos na responsabilização das empresas por violações de Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 1, n. 5, 2018.

12 PORTER, 1985 *apud* MOORI, Roberto Giro; ZILBER, Moisés Ari. Um estudo da cadeia de valores com a utilização da análise fatorial. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 127-147, set. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000300007. Acesso em: 24 out. 2019.

13 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Cadeias de valor e os impactos na responsabilização das empresas por violações de Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 1, n. 5, 2018.

que a estratégia utilizada por estas para reduzir custos é fragmentar a cadeia de produção, levando o trabalho não estratégico para o Sul Global, mas mantendo a administração estratégica com mão de obra altamente qualificada na sede, geralmente localizada no norte global.

Isso ocorre não apenas em razão da expansão de sua influência comercial, que deixa de ser local para tornar-se global, mas principalmente porque abre a possibilidade de direcionar o estabelecimento de suas filiais e contratações para regiões em que há diversos benefícios concedidos pelo Estado, bem como maior flexibilização da legislação trabalhista e de sua fiscalização, favorecendo utilização de trabalho escravo.

Neste ponto, há que se ressaltar a realidade das Zonas Francas, principalmente nos países do sul do hemisfério global, marcadas pelo fenômeno conhecido como “*race to the bottom*”, ou seja, corrida para baixo, o qual consiste numa estratégia dos países em desenvolvimento em flexibilizar legislação trabalhista, a fim de atrair investimentos estrangeiros com o intuito de movimentar a economia local, ao passo que, tornam-se grande polo de exploração pelas transnacionais por gerarem menos custos e mais lucro, agregando valor à cadeia.

A situação nada teria de empecilho, não fosse o fato de que estas filiais e subcontratadas acabam utilizando trabalho análogos à escravidão¹⁴, como longas jornadas de trabalho, cujas remunerações se encontram muito abaixo da média, condições degradantes de trabalho, e até mesmo a escravidão por dívida, trabalho forçado e trabalho infantil, estas últimas inseridas dentro do conceito de escravidão moderna¹⁵.

3 A RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS PELA VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

Tendo isso em vista, não é de hoje que as Organizações Internacionais e as ONGs vêm percebendo o impacto das ETN's em questões voltadas aos Direitos Humanos, principalmente no âmbito da cadeia produtiva, a qual fragmenta a produção do produto final e dificulta não só a fiscalização e o monitoramento, como também a responsabilização das grandes empresas que concentram maior valor na cadeia^{16 17}.

Neste ponto, tendo em vista a exploração do trabalho escravo em diversos pontos da cadeia produtiva, geralmente distante do topo, insta ponderar sobre a responsabilização das transnacionais, uma vez que, se uma subsidiária ou subcontratada infringir direitos humanos, de que forma poderia a matriz ser responsabilizada em âmbito internacional, já que, delas aderem os meios para obterem o produto final?

14 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Cadeias de valor e os impactos na responsabilização das empresas por violações de Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 1, n. 5, 2018.

15 GLOBAL estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage. **International Labour Office (ILO)**, Geneva, 2017.

16 GALVÃO, Cláudia Andreoli; PEREIRA, Violeta de Faria. Empresas transnacionais (ETN's) e os países pobres: reflexões sobre a governança global. **Geosul**, v. 32, n. 63, 2017.

17 SCHERER, André Luiz Forti. Cadeias de valor e cadeias globais de valor. *In*: CONCEIÇÃO, C. S.; FEIX, R. D. (Org.). **Elementos conceituais e referências teóricas para o estudo de Aglomerações Produtivas Locais**. Porto Alegre: FEE, 2014. p.76-89.

Cumpra-se destacar inicialmente que desde os anos 2000 em que se tomou consciência dos impactos negativos da globalização, principalmente em relação a atuação das ETN's, há um movimento global sobre a Responsabilidade Social das Empresas (RSE).

Tradicionalmente, a RSE é entendida como tudo aquilo que as empresas fazem para além do parâmetro mínimo estabelecido pelas regras estatais em prol de negócios mais éticos, socialmente responsáveis e ambientalmente sustentáveis¹⁸.

Esse movimento teve importantes avanços como o Pacto Global em 2005 e a ISO 26.000 em 2010, que são diretrizes de adoção voluntária que utilizam o *due diligence* para minimizar riscos de violação a direitos humanos, bem como a recente elaboração dos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas¹⁹.

Este último é um importante documento aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011²⁰ e baseia-se em três pilares importantes: o dever do Estado na proteção dos Direitos Humanos, a responsabilidade das Empresas no respeito a esses direitos e na existência de acesso a mecanismos de reparação.

Para fins deste trabalho destaca-se o capítulo II que trata especificamente da responsabilidade das empresas, sendo que umas das diretrizes é a identificação dos impactos reais e potenciais de suas atividades na violação de tais direitos, que incluem o dever de abster-se em violar direitos fundamentais do trabalho.

Porém, todas essas iniciativas são de adoção voluntária, ou seja, as empresas aderem quando quiserem, se quiserem e a parte que lhes for conveniente, cabendo a cada Estado realizar a fiscalização e editar leis que preveem a responsabilização dessas empresas.

Ocorre que no contexto das ETN's, do fenômeno "*race to the bottom*" e da fragmentação da cadeia produtiva que se utiliza dos países subdesenvolvidos justamente pela flexibilização da legislação e corrupção nas entidades estatais, o cumprimento dos Princípios Orientadores torna-se uma realidade distante a nível global, clamando por uma responsabilização de forma direta, dos violadores destes princípios, independente dos Estados.

Neste contexto, cita-se o Decreto 9.571/2018 que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, destacando-se, dentre outros dispositivos, a criação do Selo "Empresas e Direitos Humanos" e mecanismos de monitoramento e avaliação. No entanto, cumpre ressaltar que se trata de tentativa mínima de responsabilização das empresas, uma vez que a adesão às Diretrizes não é obrigatória.

Esse Decreto é criticado por muitos especialistas por este tão somente ajudar na promoção do marketing positivo, sem trazer inovações concretas, por ter sido editado com déficit democrático, uma vez que o governo tinha conhecimento das discussões

18 SCABIN, Flávia. Guia de avaliação de impacto em direitos humanos - o que as empresas devem fazer para os direitos de crianças e adolescentes. In: **Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos**: responsabilidades das empresas na proteção dos direitos de crianças e adolescentes. São Paulo: FGV/SP, 2017. p.28.

19 SCABIN, Flávia. Guia de avaliação de impacto em direitos humanos - o que as empresas devem fazer para os direitos de crianças e adolescentes. In: **Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos**: responsabilidades das empresas na proteção dos direitos de crianças e adolescentes. São Paulo: FGV/SP, 2017.

20 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

sobre o tema na sociedade civil, mas decidiu editar a norma sem a participação desta²¹.

Nesse sentido, a grande dificuldade encontrada na responsabilização das empresas no âmbito internacional é justamente a inexistência de um diploma vinculante que responsabilize diretamente as empresas por violações a esses direitos. Roland *et al*²² apontam que isso ocorre pelo fato de o Direito Internacional tradicional não reconhecer as transnacionais como sujeitos do direito internacional.

No entanto, em que pese pairar discussões sobre o reconhecimento das empresas como sujeito de direitos e deveres no Direito Internacional²³, é certo também que a elaboração do Tratado sobre Direitos Humanos e Empresas enfrenta entraves e desafios mais vinculados a questões políticas e econômicas do que a questões formais, já que existem Tratados que preveem a responsabilidade de empresas por danos causados por poluição por óleo e outras questões ambientais, por exemplo²⁴.

Outra dificuldade encontrada é em monitorar toda a cadeia produtiva, considerando que as violações geralmente não ocorrem no topo. Assim, dificulta a previsão de um sistema eficiente de monitoramento e responsabilização das empresas.

Alguns obstáculos significativos podem ser encontrados, porém. Como mencionado anteriormente, as estruturas complexas e o poderio econômico das grandes cadeias de valor dificultam a responsabilização das companhias transnacionais matrizes por violações de Direitos Humanos cometidas por subcontratistas ou até mesmo filiais.²⁵

Ademais, na visão de Pesce²⁶, é preciso que todas as partes interessadas se comprometam a identificar os possíveis riscos às pessoas em toda a cadeia de valor, assim como serem transparentes acerca destes riscos e buscar ações para impedi-los ou remediá-los. Ainda, afirma pela urgência de se agir em relação aos impactos aos direitos e dignidade das pessoas ocasionados pela atividade das empresas, sendo que estas últimas, devem respeitar tais direitos em todas as atividades da cadeia de valor.

João Castello Branco, CEO da The Navigator Company e Presidente do BCSD Portugal, conclui²⁷ que em razão dos constantes riscos permanentes, como as migrações, torna-se crucial o respeito à dignidade humana pelas empresas, tanto numa esfera interna da empresa com seus colaboradores, quanto no âmbito externo atinente às comunidades

21 HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas. **Análise do Decreto 9571/2018 que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.** Caderno de Pesquisa Homa, v. 1, n. 7, 2018.

22 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Tratado sobre direitos humanos e empresas: duas questões principais. **Cadernos de Pesquisa – Homa**, v. 1, n. 1, 2018, p. 9.

23 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Tratado sobre direitos humanos e empresas: duas questões principais. **Cadernos de Pesquisa – Homa**, v. 1, n. 1, 2018, p. 8-12.

24 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Tratado sobre direitos humanos e empresas: duas questões principais. **Cadernos de Pesquisa – Homa**, v. 1, n. 1, 2018, p. 11.

25 ROLAND, Manoela Carneiro et al. Tratado sobre direitos humanos e empresas: duas questões principais. **Cadernos de Pesquisa – Homa**, v. 1, n. 1, 2018, p. 9.

26 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Empresas do mundo todo têm ignorado obrigações de direitos humanos, dizem relatores da ONU.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/empresas-do-mundo-todo-tem-ignorado-obrigacoes-de-direitos-humanos-dizem-relatores-da-onu/>. Acesso em: 24 out. 2019.

27 MOTA ENGLIL. **Direitos Humanos: 38 CEOs portugueses apelam à ação pelos Direitos humanos.** Disponível em: <http://www.mota-engil.com/2019/09/05/direitos-humanos/>. Acesso em: 24 out. 2019.

envolvidas, prezando pela tutela destes direitos em suas cadeias de valores.

Assim, considerando que desde 2011, quando da aprovação dos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas, a cadeia de valor continua utilizando trabalho escravo para agregar valor à cadeia e ao produto final, considerando ainda a dificuldade de se mapear toda a extensão da cadeia produtiva na escala global, o déficit na fiscalização das leis trabalhistas e a flexibilização destas em países em desenvolvimento, bem como considerando que muitos dos casos de trabalho em condições análogas à escravidão vinculadas às ETN's são feitas por ONGs, cabe aliar a tecnologia nesse processo de monitoramento a fim de dar maior transparência nas contratações, aliando tecnologia incorruptível e de acesso global em tempo real.

Essas características são próprias da tecnologia *blockchain* que aposta numa cadeia incorruptível de blocos, os quais contém dados, registrando informações que não podem mais ser alteradas e gerando maior confiança a quem acessa essas informações.

Dessa forma, no tópico seguinte, avaliar-se-á as potencialidades dessa tecnologia, a fim de entender de que forma ela pode ser uma alternativa para o combate ao trabalho escravo, na medida em que possibilita a percepção de todas as pessoas integrantes da cadeia e assim facilitando o trabalho das ONG's e Organizações Internacionais a entender o funcionamento cadeia e a fragmentação dos processos produtivos.

Por fim, cabe destacar ainda o papel e possibilidade da empresa efetuar a análise de riscos de seus próprios negócios, observando quais são os riscos que sua atividade expõe ao meio em que a explora, assim como eventual lesividade que suas ações podem causar, atitude denominada de *due diligence* aliando o uso da referida tecnologia.

4 BLOCKCHAIN: A TECNOLOGIA COMO ALTERNATIVA DE FISCALIZAÇÃO DE INFRAÇÕES AOS DIREITOS HUMANOS

A constante aceleração do avanço da tecnologia nos últimos tempos afeta diversas áreas da sociedade, exigindo dos profissionais e cidadãos muitas vezes uma rápida adaptação aos seus efeitos.

De longe isso deixa de ser uma realidade distante do Direito, para Feigelson²⁸:

Assim, todos os aspectos da vida, da economia e das relações tendem a ir para a nuvem, importando uma grande quantidade de dados que podem ser analisados individualmente ou de maneira macro com o apoio de algoritmos. Nesse contexto, o crescente número de aplicações utilizando por base inteligência artificial e blockchain - tecnologias que têm se desenvolvido ao longo dos últimos anos com grande potencial de impacto - tende a mudar a compreensão social e do mundo jurídico sobre a realidade. Some-se a isso a grande integração global e acelerada motivada pela criação e adoção de plataformas de comunicação.

Dentre as diversas influências tecnológicas, a tecnologia *blockchain* certamente é uma das mais discutidas e que vem sendo utilizada em massa por diversos setores da sociedade, exigindo dos profissionais do Direito um constante estudo para compreender

²⁸ FEIGELSON, 2018, p. 23 *apud* PINHEIRO, Patrícia Peck *et al.* **Direito digital 3.0**: aplicado. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

os diversos efeitos gerados de seu uso.

Tapscott²⁹ destaca a inovação da tecnologia, que vem crescendo ano após ano, da seguinte forma: “Se a internet foi o primeiro formato digital nativo da informação, então o *blockchain* é o primeiro formato digital nativo do valor – o novo meio para o dinheiro. [...]”.

De acordo com Talarico³⁰, o *blockchain* além de permitir dados registrados, armazenados de forma descentralizada e principalmente, incorruptíveis, a transação de informações ocorre por meio da criptografia ponta a ponta, ou seja, a troca de dados ocorre diretamente entre as pessoas envolvidas sem qualquer envolvimento de terceiros intermediários nestas operações. Ainda, destaca seus benefícios³¹:

O *blockchain* promete ser capaz de dar publicidade total ou parcial, em tempo real e respeitando o limite de privacidade necessário para cada caso, às atividades e decisões de empresas, governos e instituições. Trata-se da possibilidade de adicionar uma desejada camada de transparência e quase “cidadania” às pessoas jurídicas dispostas a aderirem a princípios mais afeitos aos novos tempos, como os da inovação aberta baseada na colaboração e coordenação de agentes.

Por sua vez, Rodrigues³² de igual modo conclui: “*Blockchain é uma tecnologia para armazenamento descentralizado de informações. Essas informações se referem a transações geradas por clientes de aplicações de arquitetura peer-to-peer (P2P)*”. Em complemento, informa que estas transações são armazenadas em blocos interligados entre si, destacando de modo técnico que: “Por definição, cada bloco está ligado a apenas um bloco anterior a ele, resultando em uma cadeia sequencial de blocos. Antes de ser adicionado à cadeia, cada bloco é validado por um processo matemático computacional denominado mineração”.

Colaborando com os conceitos apresentados, Gonçalves e Camargos³³ leciona:

Blockchain pode ser definida como uma tecnologia de registro de informação que se vale de uma rede descentralizada *peer to peer* (P2P) para gerar consenso entre seus participantes acerca das informações armazenadas e das que se pretende armazenar. Para tanto, seus participantes (*nodes*), compartilham um “livro de registros” (*public ledger*) a fim de possibilitar a verificação da compatibilidade das informações entre os nodes, gerando a confiança necessária para o funcionamento desta tecnologia.

29 TAPSCOTT, Don; TAPSCOTT, Alex. **A revolução do blockchain: Transformando os alicerces dos serviços financeiros**. 2017. Disponível em: http://resenhab3.com.br/wp-content/uploads/2017/08/ResenhaB3_ED6-Internet.pdf. Acesso em: 27 out. 2019.

30 TALARICO, Thamilla. Blockchain, transparência e direito societário. In: HANSZMANN, Felipe (Org.) **Atualidades em direito societário e mercado de capitais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 467. v. 3.

31 TALARICO, Thamilla. Blockchain, transparência e direito societário. In: HANSZMANN, Felipe (Org.) **Atualidades em direito societário e mercado de capitais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 470. v. 3.

32 RODRIGUES, Carlo Kleber da Silva. **Uma análise simples de eficiência e segurança da Tecnologia Blockchain**. 2017. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rsc/article/view/5078/3264>. Acesso em: 27 out. 2019.

33 GONÇALVES, Pedro Vilela Resende; CAMARGOS, Rafael Coutinho. Blockchain, smart contracts e ‘judge as a service’ no direito brasileiro. In: II SEMINÁRIO GOVERNANÇA DAS REDES E O MARCO CIVIL DA INTERNET: GLOBALIZAÇÃO, TECNOLOGIAS E CONECTIVIDADE. 2016. **Anais do II Seminário Governança das redes e o Marco Civil da Internet: globalização, tecnologias e conectividade**. 2016. p. 208. Disponível em: <http://irisbh.com.br/wp-content/uploads/2017/09/Anais-II-Semin%C3%A1rio-Governan%C3%A7a-das-Redes-e-o-Marco-Civil-da-Internet.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

Efetuar uma aliança entre a tecnologia *blockchain* e o monitoramento do cumprimento dos Direitos Humanos pelas ETN's se torna viável, pois enquanto a tecnologia referida possui como características a de manter a fidelidade, segurança e registro das informações, o cumprimento das normativas necessita de uma fiscalização com eficácia em prol de alcançar seus objetivos originários.

Deste modo, permitindo o armazenamento de informações de todas as operações efetuadas por determinada empresa, gera-se uma maior transparência e facilidade para auditorias em relação a eventuais situações de condições análogas à escravidão explorada por empresas ou pessoas em determinado ponto da cadeia produtiva ou de valor.

A utilidade da tecnologia se tornou referência mundial, ao passo que a Organização das Nações Unidas (ONU) ao longo dos últimos anos vem desenvolvendo diversas ações vinculadas a ferramenta, sendo em sua maioria relacionadas à tecnologia de caráter humanitário, como a transferência de alimentos a países, bem como aliando a plataforma *ethereum* à tecnologia *blockchain* e um sistema de identidade digital para o combate ao tráfico global de crianças³⁴.

O Programa Mundial de Alimentos da Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO) em que ocorreu a transferência de *vouchers* para refugiados na Síria, foi capaz de atingir com sucesso um total de 10 mil pessoas³⁵, expandindo-se para mais de 100 mil refugiados em campos da Jordânia em 2017. A segurança advém da utilização do sistema de biometria e do registro pelo *blockchain* de informações a cada etapa da doação até o recebimento dos alimentos, permitindo inclusive o rastreamento das doações em dinheiro enviadas à família³⁶, pois tais dados não podem ser apagados, conforme já registrado anteriormente.

Outro projeto da ONU que vem sendo desenvolvido é a utilização da referida tecnologia, para o combate do tráfico humano, em especial o tráfico de crianças e adolescentes. Estatísticas da ONU identificaram que existe uma grande quantidade de crianças com menos de 5 anos sem documentos, tornando-as invisíveis ao Estado, que por consequência gera a prática mencionada anteriormente.

Regiões mais pobres possuem maior incidência de invisibilidade perante o Estado, em razão destas crianças não possuírem certidão de nascimento, facilitando a atuação do tráfico. Por este motivo, o projeto vem sendo aplicado nestes locais, como é o caso da Moldávia em que muitas crianças são abandonadas pelos pais ou atraídas por promessas de melhores condições de vida.

Percebendo a situação, em março de 2018 a ONU aliou atividades junto à empresa de tecnologia Consensy, com o intuito de efetuar o registro destas crianças que não possuem

34 MATOS, Gino. **ONU firma parceria para levar sistema de medicina e psicologia baseado em blockchain para o leste da África**. Disponível em: <https://webitcoin.com.br/onu-firma-parceria-para-levar-sistema-de-medicina-e-psicologia-baseado-em-blockchain-para-o-leste-da-africa-dez-27/>. Acesso em: 27 out. 2019.

35 GUIMARÃES, Eduardo. **ONU usa o Blockchain do Ethereum para enviar ajuda à Síria**. Disponível em: <https://www.criptofacil.com/onu-usa-o-blockchain-do-ethereum-para-enviar-ajuda-a-siria/>. Acesso em: 27 out. 2019.

36 PORTAL DO BITCOIN. **Blockchain é usada pela ONU na distribuição de alimentos a refugiados**. Disponível em: <https://www.blockmaster.com.br/noticias/blockchain-e-usada-pela-onu-na-distribuicao-de-alimentos-a-refugiados/>. Acesso em: 27 out. 2019.

registros numa plataforma digital descentralizada e ligada a rede mundial de computadores, permitindo que este sistema baseado em *blockchain*, efetue e vincule os dados incluídos as respectivas famílias de origem³⁷.

No mesmo sentido, *startups* vêm implementando projetos de combate à escravidão moderna com auxílio da tecnologia *blockchain*. No Brasil, a Organização Social Sem Fins Lucrativos (ONG) denominada Alinha desenvolveu o projeto para combater o trabalho escravo, efetuando o mapeamento de toda a cadeia de confecção de uma peça de roupa. Na prática, as empresas que desejam averiguar se determinado produto fora confeccionado com infração aos direitos humanos poderão pagar uma quantia semestral/anual para que seja analisado pela *startup*, o que se coaduna com a segurança e descentralização ofertada pela tecnologia, com a tendência de algumas empresas em apoiarem a luta contra o trabalho escravo³⁸.

Outra *startup* que adere a tecnologia na mesma vertente denominada Lumachain recebeu financiamento público de US\$ 2,4 milhões de um fundo de capital de risco australiano e da Organização de Pesquisa Industrial e Científica da Commonwealth, para expansão internacional de sua área de atuação. A Lumachain atua no combate à escravidão moderna na indústria alimentícia, sendo que de acordo com o Conselho Australiano de Superannuation Investors, o setor de alimentos é a terceira indústria com maior suscetibilidade a ser incluída no rol de atividades que se sustentam com o trabalho escravo³⁹.

Não se limitando às *startups*, grandes empresas adotaram estratégias similares, como a Coca Cola que, em parceria com outras empresas, irão trabalhar na criação de registros de seus funcionários e contratos, utilizando-se da tecnologia *blockchain*, com o intuito de combater o trabalho forçado em suas cadeias de suprimentos de açúcar. Brent Wilton, diretor de questões de direitos trabalhistas da Coca-Cola, menciona: “Estamos trabalhando em um projeto piloto para melhorar a transparência e eficácia do processo de verificação da política trabalhista da empresa dentro de nossas cadeias de suprimentos”⁴⁰.

Além das empresas, autoridades também se manifestaram acerca do uso e expansão da tecnologia, como no caso da princesa do Reino Unido, Eugenie of York, e o Embaixador anti-tráfico dos EUA, John Richmond. Ambos uniram-se com o intuito de pedir por mais tecnologias vinculadas a *blockchain* e o comércio de escravos⁴¹.

Outro exemplo que evidencia a possibilidade de interligar a tecnologia *blockchain*

37 BLOCKCHAIN no combate ao tráfico de crianças na Moldávia. Disponível em: <https://www.btcoul.com/noticias/blockchain-combate-trafico-criancas-moldavia/>. Acesso em: 27 out. 2019.

38 SANTOS, Julia. **Startup brasileira quer combater o trabalho escravo utilizando a tecnologia blockchain**. Disponível em: <https://www.criptofacil.com/startup-brasileira-quer-combater-o-trabalho-escravo-utilizando-a-tecnologia-blockchain/>. Acesso em: 27 out. 2019.

39 BODDY, Max. **Startup baseada em Blockchain obtém US\$ 2,4 milhões em financiamento público para combater a escravidão no setor de alimentos**. Disponível em: <https://br.coingeograph.com/news/blockchain-startup-nets-24-million-in-public-funding-to-fight-food-slavery>. Acesso em: 27 out. 2019.

40 GUIA DO BITCOIN. **Coca-Cola e o Departamento de Estado dos EUA usam a blockchain para combater o trabalho forçado**. Disponível em: <https://guiadobitcoin.com.br/coca-cola-e-o-departamento-de-estado-dos-eua-usam-a-blockchain-para-combater-o-trabalho-forcado/>. Acesso em: 27 out. 2019.

41 BLOCKINFO. **Princesa do Reino Unido e Embaixador dos EUA falam sobre blockchain no combate ao tráfico humano**. Disponível em: <https://blockinfo.com.br/princesa-do-reino-unido-e-embaixador-dos-eua-falam-sobre-blockchain-no-combate-ao-trafico-humano/>. Acesso em: 27 out. 2019.

como forma de fiscalizar e evidenciar atentados aos Direitos Humanos, em especial ao trabalho escravo, é a empresa Everledger que identifica por meio do *blockchain* e outras tecnologias, toda a rota que um diamante possui até alcançar o consumidor final, disponibilizando em seu próprio website os meios de busca e pesquisa, garantindo a transparência em todas as etapas da cadeia produtiva⁴².

Tais realidades apresentadas se coadunam com a possibilidade de criação de sistemas direcionados à fiscalização da atuação das ETN's, permitindo um melhor resultado e transparência para a sociedade como um todo acerca de eventuais infrações às normativas vinculantes e não vinculantes de Direitos Humanos, no que se refere às normas de trabalho decente durante a larga tramitação que um produto percorre até chegar ao consumidor final. E podendo, inclusive, auxiliar o trabalho de ONG's e da própria ONU, bem como de auditorias especializadas, sendo uma importante ferramenta ainda na construção e avanço de um Tratado de Direitos Humanos e Empresas efetivo.

5 CONCLUSÃO

No mundo globalizado destaca-se a atuação das Empresas Transnacionais que se utilizam de uma estratégia global de fragmentação da produção para tornarem-se mais competitivas. Tais empresas geram impactos negativos nas localidades em que atuam, ressaltando-se as violações a direitos dos trabalhadores, notadamente a submissão destes a condições análogas à escravidão.

Neste ponto, insta consignar que a estratégia global das ETN's é valer-se de uma cadeia de produção que resulta no produto final. No entanto, importa diferenciar cadeia de valor de cadeia produtiva, sendo que aquela se refere aos valores agregados durante toda a cadeia de forma crescente, em que todo o valor concentra-se no topo, onde se localizam as ETN's. Assim, esse conceito importa quando se fala em responsabilização por violação a direitos humanos e combate a chamada "arquitetura da impunidade".

Já a cadeia produtiva diz respeito à fragmentação da produção, ou seja, para se chegar ao produto final, este perpassa uma longa cadeia dividida em etapas, sendo usualmente o início da cadeia localizada no Sul Global. Dessa forma, esse conceito importa ao se falar em trabalho escravo, uma vez que as subcontratadas utilizam no início da cadeia trabalho em condições análogas à escravidão. Sendo assim, retomando-se a responsabilização das ETN's, conclui-se que dentre as dificuldades elencadas para a instituição de um sistema de responsabilização eficaz, destacou-se o monitoramento e fiscalização da cadeia produtiva.

Nesse sentido, abordando-se a temática da busca pelo monitoramento, segurança e transparência, remete-se a possibilidade de utilização da *blockchain* por se tratar de uma tecnologia em crescente evolução que já vem sendo utilizada tanto pela ONU, quanto por startups por atender as necessidades atuais de controle dos impactos das empresas e ETN's, assim como, a responsabilização das mesmas por intermédio da fiscalização das cadeias produtivas.

Há de se concluir que aliar os avanços tecnológicos com a busca pela maior

42 DO you Know Your Diamond? Disponível em: <https://diamonds.everledger.io/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

transparência, humanidade e dignidade almeçadas pelos Direitos Humanos em relação às relações de trabalho, numa época em que reina a constante demanda pela otimização e redução de custos para um aumento nos rendimentos não dos trabalhadores, mas sim do lucro empresarial, torna-se senão uma solução, uma alternativa eficaz e veemente, resultante de um controle e fiscalização nas cadeias produtivas, com o intuito de se evitar o trabalho escravo em quaisquer de suas analogias.

REFERÊNCIAS

BAPTISTA, Luiz Olavo. **Empresa Transnacional e Direito**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1987.

BLOCKCHAIN no combate ao tráfico de crianças na Moldávia. Disponível em: <https://www.btcsoul.com/noticias/blockchain-combate-trafico-criancas-moldavia/>. Acesso em: 27 out. 2019.

BLOCKINFO. **Princesa do Reino Unido e Embaixador dos EUA falam sobre blockchain no combate ao tráfico humano**. Disponível em: <https://blockinfo.com.br/princesa-do-reino-unido-e-embaixador-dos-eua-falam-sobre-blockchain-no-combate-ao-trafico-humano/>. Acesso em: 27 out. 2019.

BODDY, Max. **Startup baseada em Blockchain obtém US\$ 2,4 milhões em financiamento público para combater a escravidão no setor de alimentos**. Disponível em: <https://br.cointelegraph.com/news/blockchain-startup-nets-24-million-in-public-funding-to-fight-food-slavery>. Acesso em: 27 out. 2019.

CASSIOLATO, José E. Empresas transnacionais e o desenvolvimento tecnológico brasileiro: uma introdução ao artigo “present international patterns of foreign direct investment: underlying causes and some policy implications for Brasil”. **Rev. Econ. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 365-375, set-dez/2013.

DO you Know Your Diamond? Disponível em: <https://diamonds.everledger.io/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

GALVÃO, Cláudia Andreoli; PEREIRA, Violeta de Faria. Empresas transnacionais (ETN's) e os países pobres: reflexões sobre a governança global. **Geosul**, v. 32, n. 63, 2017.

GLOBAL estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage. International Labour Office (ILO), Geneva, 2017.

GONÇALVES, Pedro Vilela Resende; CAMARGOS, Rafael Coutinho. Blockchain, smart contracts e ‘judge as a service’ no direito brasileiro. *In*: II SEMINÁRIO GOVERNANÇA DAS REDES E O MARCO CIVIL DA INTERNET: GLOBALIZAÇÃO, TECNOLOGIAS E CONECTIVIDADE. 2016. **Anais do II Seminário Governança das redes e o Marco Civil da Internet: globalização, tecnologias e conectividade**. 2016. p. 208. Disponível em: <http://irisbh.com.br/wp-content/uploads/2017/09/Anais-II-Semin%C3%A1rio-Governan%C3%A7a-das-Redes-e-o-Marco-Civil-da-Internet.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

GUIA DO BITCOIN. **Coca-Cola e o Departamento de Estado dos EUA usam a blockchain para combater o trabalho forçado.** Disponível em: <https://guiadobitcoin.com.br/coca-cola-e-o-departamento-de-estado-dos-eua-usam-a-blockchain-para-combater-o-trabalho-forcado/>. Acesso em: 27 out. 2019.

GUIMARÃES, Eduardo. **ONU usa o Blockchain do Ethereum para enviar ajuda à Síria.** Disponível em: <https://www.criptofacil.com/onu-usa-o-blockchain-do-ethereum-para-enviar-ajuda-a-siria/>. Acesso em: 27 out. 2019.

HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas. Análise do Decreto 9571/2018 que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. **Caderno de Pesquisa Homa**, v. 1, n. 7, 2018.

MATOS, Gino. **ONU firma parceria para levar sistema de medicina e psicologia baseado em blockchain para o leste da África.** Disponível em: <https://webitcoin.com.br/onu-firma-parceria-para-levar-sistema-de-medicina-e-psicologia-baseado-em-blockchain-para-o-leste-da-africa-dez-27/>. Acesso em: 27 out. 2019.

MOORI, Roberto Giro; ZILBER, Moisés Ari. Um estudo da cadeia de valores com a utilização da análise fatorial. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 127-147, set. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000300007. Acesso em: 24 out. 2019.

MOTA ENGIL. **Direitos Humanos: 38 CEOs portugueses apelam à ação pelos Direitos humanos.** Disponível em: <http://www.mota-engil.com/2019/09/05/direitos-humanos/>. Acesso em: 24 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Empresas do mundo todo têm ignorado obrigações de direitos humanos, dizem relatores da ONU.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/empresas-do-mundo-todo-tem-ignorado-obrigacoes-de-direitos-humanos-dizem-relatores-da-onu/>. Acesso em: 24 out. 2019.

PETERKE, Sven *et al.* **Manual prático de direitos humanos internacionais.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2009.

PINHEIRO, Patrícia Peck *et al.* **Direito digital 3.0: aplicado.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

PORTAL DO BITCOIN. **Blockchain é usada pela ONU na distribuição de alimentos a refugiados.** Disponível em: <https://www.blockmaster.com.br/noticias/blockchain-e-usada-pela-onu-na-distribuicao-de-alimentos-a-refugiados/>. Acesso em: 27 out. 2019.

REPÓRTER BRASIL. **Cadeias produtivas e trabalho escravo: cana de açúcar, carne, carvão, soja e babaçu.** São Paulo, 2018.

RODRIGUES, Carlo Kleber da Silva. **Uma análise simples de eficiência e segurança da Tecnologia Blockchain**. 2017. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rsc/article/view/5078/3264>. Acesso em: 27 out. 2019.

ROLAND, Manoela Carneiro et al. Cadeias de valor e os impactos na responsabilização das empresas por violações de Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa Homa**, vol. 1, n. 5, 2018.

ROLAND, Manoela Carneiro et al. Tratado sobre direitos humanos e empresas: duas questões principais. **Cadernos de Pesquisa – Homa**, v. l. 1, n. 1, 2018.

SANTOS, Julia. **Startup brasileira quer combater o trabalho escravo utilizando a tecnologia blockchain**. Disponível em: <https://www.criptofacil.com/startup-brasileira-quer-combater-o-trabalho-escravo-utilizando-a-tecnologia-blockchain/>. Acesso em: 27 out. 2019.

SCABIN, Flávia. Guia de avaliação de impacto em direitos humanos - o que as empresas devem fazer para os direitos de crianças e adolescentes. *In*: **Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos: responsabilidades das empresas na proteção dos direitos de crianças e adolescentes**. São Paulo: FGV/SP, 2017.

SCHERER, André Luiz Forti. Cadeias de valor e cadeias globais de valor. *In*: CONCEIÇÃO, C. S.; FEIX, R. D. (Org.). **Elementos conceituais e referências teóricas para o estudo de Aglomerações Produtivas Locais**. Porto Alegre: FEE, 2014. p.76-89.

TALARICO, Thamilla. Blockchain, transparência e direito societário. *In*: HANSZMANN, Felipe (Org.) **Atualidades em direito societário e mercado de capitais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. v. 3.

TAPSCOTT, Don; TAPSCOTT, Alex. **A revolução do blockchain: Transformando os alicerces dos serviços financeiros**. 2017. Disponível em: http://resenh3.com.br/wp-content/uploads/2017/08/ResenhaB3_ED6-Internet.pdf. Acesso em: 27 out. 2019.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos Humanos e empresas: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito e Desenvolvimento). Faculdade de Direito, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018.

TRANSNACIONAIS estão relacionadas a empresas flagradas empregando trabalho escravo. **Brasil de Fato**, 2017. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/03/15/transnacionais-estao-relacionadas-a-empresas-da-ultima-lista-do-trabalho-escravo>. Acesso em: 20 out. 2019.

COMPLIANCE EMPRESARIAL EM DIREITOS HUMANOS: O MECANISMO DO *HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT*

Flávia Copia Sperandio¹

Gabriel Bittencourt Bodenmuller de Oliveira²

1 INTRODUÇÃO

A tratativa internacional dos Direitos Humanos, quando de sua gênese, visualizou um sistema de proteção das pessoas frente os Estados, justamente devido às circunstâncias que levaram à emergência deste tema - momento tradicionalmente apontado como o fim da segunda guerra mundial³ - com o contexto de violências e brutalidades praticadas por Estados e seus agentes contra pessoas, inclusive por vezes sob um véu de perfeita conformidade à legislação do país, e a consequente verificação da necessidade de sistemas que visem coibir tais práticas.

Naturalmente, por se tratar de um sistema que pretende desde a origem ser internacional, ativamente buscando limitar a soberania na tentativa de evitar que abusos sejam julgados permissíveis por traduzirem as vontades de gestões ou maiorias políticas eventuais, a proteção internacional dos Direitos Humanos foi em muito influenciada por órgãos e métodos das práticas internacionais.⁴

Esta lógica orientou o desenvolvimento da valorização e proteção internacional deste ramo do Direito nas últimas sete décadas, com relevantes progressos no desenvolvimento de sistemas de proteção e no enraizamento destes valores nos sistemas jurídicos e políticos dos Estados a nível interno/nacional e externo/internacional, a exemplo dos consistentes esforços da Organização das Nações Unidas para estabelecer e promover *standards* mínimos de atuação pelos países da comunidade internacional.

No entanto, o passar do tempo tem revelado a influência de outros agentes para além da dualidade original Estado vs. pessoas, com a emergência de entidades capazes de rivalizar Estados e suas entidades não só em poder, como em sua influência na ocorrência de violações dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos: as empresas⁵.

1 Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante da Clínica de Direitos Humanos da PUCPR, sendo integrante do grupo de pesquisa de Business and Human Rights vinculado ao PPGD/PUCPR e do Grupo de Competição em Direitos Humanos. Endereço eletrônico: flaviacsperandio@gmail.com

2 Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante da Clínica de Direitos Humanos da PUCPR, integrante do grupo de pesquisa de Business and Human Rights vinculado ao PPGD/PUCPR e do Grupo de Competição em Direitos Humanos. Endereço eletrônico: gabrielbbdeoliveira@hotmail.com

3 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. São Paulo: Saraiva, 2006.

4 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. São Paulo: Saraiva, 2006.

5 LOPES, Raphaela de Araujo Lima. A responsabilização de Empresas Transnacionais por violações a Direitos Humanos sob a perspectiva do Direito Internacional. In: **Encontro Nacional do CONPEDI**, XXIII, 2014, Florianópolis, CONPEDI, p. 123-138. Disponível em: publicadireito.com.br/publicacao/ufsc/livro.php?gt=53. Acesso em: 8 nov. 2019.

Empresas detêm poder não só na medida em que acumulam capital e com este se mostram capazes de estimular a economia e o desenvolvimento, com um potencial de enriquecimento de estados e indivíduos; mas também por serem capazes de influenciarem na política, na produção legislativa ou tutela jurisdicional, nas condições de saúde e emprego de regiões e suas populações, nos impactos ambientais de suas atividades, e em eventuais atitudes reprováveis ou até mesmo criminosas que podem vir a influenciar os mais diversos setores de uma sociedade.^{6 7 8}

O reconhecimento da crescente influência de entidades não-estatais na ocorrência de violações de direitos humanos implicou em um problema, relacionado ao sistema sobre o qual a proteção internacional de Direitos Humanos foi erigida^{9 10}, que considerava como partes relevantes à violação e subsequente responsabilização tão somente os já mencionados Estado e pessoa, na qualidade de agressor e vítima, respectivamente. A realização da existência desta questão já tem influenciado diversos setores, e não passou despercebida pelos órgãos internacionais¹¹, Estados¹² e até mesmo pelas empresas¹³.

Surge, assim, a necessidade de desenvolver métodos para se lidar com a influência que empresas têm sobre violações de direitos humanos, também na tentativa de responsabilizá-las a nível internacional, mas, acima de tudo, com o objetivo de buscar evitar que estas violações sequer venham a ocorrer, seja por temor às eventuais punições e gastos decorrentes, seja por respeito aos valores que estes institutos representam – objetivo

6 FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 11, n.30, p. 43-53, mai/ago 1997. Disponível em: scielo.br/pdf/ea/v11n30/v11n30a04.pdf. Acesso em: 7 nov. 2019.

7 OLSEN, Ana Carolina Lopes; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: Perspectivas de Responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 7, p. 129-151, 2019. Disponível em: revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/8496/6153. Acesso em: 6 nov. 2019.

8 THE GLOBAL COMPACT. **Embedding Human Rights in Business Practices I**. Office of the High Commissioner of Human Rights, 2004. Disponível em: unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/embedding.pdf. Acesso em: 26 dez. 2019.

9 RIBEIRO, Elenice Baleeiro Nascimento. (Re)Pensando a soberania e poder do Estado face à Globalização e Neoliberalismo: do Estado Moderno ao Estado Transnacional. In: **Encontro Nacional do CONPEDI**, XXIII, 2014, Florianópolis, CONPEDI, p. 7-24. Disponível em: publicadireito.com.br/publicacao/ufsc/livro.php?gt=53. Acesso em: 8 nov. 2019.

10 LOPES, Raphaela de Araujo Lima. A responsabilização de Empresas Transnacionais por violações a Direitos Humanos sob a perspectiva do Direito Internacional. In: **Encontro Nacional do CONPEDI**, XXIII, 2014, Florianópolis, CONPEDI, p. 123-138. Disponível em: publicadireito.com.br/publicacao/ufsc/livro.php?gt=53. Acesso em: 8 nov. 2019.

11 A exemplo dos *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Princípios Norteadores de Empresas e Direitos Humanos) da ONU, as discussões a respeito de um possível tratado ou outro instrumento regulando o tema, e os contínuos debates que a organização tem promovido para discuti-lo, revelando não só a atualidade e necessidade do tema, mas também os esforços depreendidos para buscar soluções à dificuldade de lidar com violações de Direitos Humanos por entidades tradicionalmente não responsabilizadas pelas mesmas.

12 Um caso seria, no Brasil, o Decreto n. 9.571/2018, que internalizou os princípios norteadores no sistema jurídico do país.

13 Diversas empresas têm se debruçado sobre o tema, com diferentes visões: algumas promovendo sua não responsabilização e a desnecessidade de que entidades privadas atuem diretamente na promoção de direitos humanos, enquanto outras reconhecem valor econômico e não-econômico na proteção de direitos humanos e se comprometem a atuar de maneira conforme, até mesmo alterando suas práticas para melhor traduzir este compromisso, como será abordado adiante.

principal sob a égide da promoção dos direitos humanos e os sistemas internacionais de proteção dos mesmos, por motivos evidentes.

De tal maneira, o presente trabalho pretende analisar a utilização de um sistema de adequação prévia e *a posteriori* a possíveis riscos futuros e como tratá-los quando venham a ocorrer. Já existente no mundo dos negócios, o *compliance*^{14 15 16}, frente à sua potencial aplicabilidade no campo dos Direitos Humanos, é exemplo de uma ferramenta que trata justamente da pormenorização de **como** implementar o *compliance* nesta área, a *Human Rights Compliance Assessment*.

2 COMPLIANCE EM DIREITOS HUMANOS

Como mencionado, um método de prevenção já existente e bem estabelecido em diversos países seria o *compliance*, uma espécie de sistema de compatibilização *a priori* de normas internas e práticas das empresas com normas legais ou outras exigências, com o intuito de evitar futura responsabilização ou outros ônus decorrentes da não adoção destas práticas.^{17 18 19} Ainda, o *compliance* pode ser aplicado na adequação não a normas, mas a valores ou requisitos que possam trazer benefícios materiais ou imateriais^{20 21}, a exemplo da adoção de práticas que garantam selos de qualidade de entidades internacionais, ou a adequação a requisitos de controle de qualidade de certo bloco econômico, para viabilização de operações com Estados-membro do bloco.

Este método de pré-adequação a prevenção de responsabilizações e gastos futuros é comumente utilizado em situações onde existem ônus e bônus palpáveis, como o exemplo mencionado, o recebimento de certificados que qualifiquem a empresa e oportunizem mercados novos ou confiança em seus produtos e serviços, ou ao evitar longos e custosos processos judiciais, ou ainda a incidência de multas ou outros custos decorrentes destes processos em caso de condenação. As empresas passam, então, a buscar evitar um potencial

14 MENDES, Francisco Schertel. **Compliance**: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan, 2017.

15 THE GLOBAL COMPACT. **Embedding Human Rights in Business Practices I**. Office of the High Commissioner of Human Rights, 2004. Disponível em: unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/embedding.pdf. Acesso em: 26 dez. 2019.

16 VERISSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017.

17 MENDES, Francisco Schertel. **Compliance**: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan, 2017.

18 THE GLOBAL COMPACT. **Embedding Human Rights in Business Practices I**. Office of the High Commissioner of Human Rights, 2004. Disponível em: unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/embedding.pdf. Acesso em: 26 dez. 2019.

19 VERISSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017.

20 THE GLOBAL COMPACT. **Assessing human rights risks and impacts: perspective from corporate practice**. Global Compact Network Germany. Alemanha, jul. 2016. Disponível em: globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

21 BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. **A Guide for Integrating Human Rights into Business Management**. Genebra: ONU. Disponível em: ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

resultado indesejado por meio de reestruturação de suas práticas internas e de mercado.^{22 23}

Baseando-se nesta noção, tem crescido a implementação do *compliance* em Direitos Humanos, por meio de readequações da ideia original, para que empresas passem a agir de maneira a prevenir eventuais influências em potenciais violações de direitos humanos, prevenindo-se de serem relacionadas a ocorrências do gênero e contribuindo para que sequer ocorram, na medida em que não fomentam práticas violadoras de direitos humanos, apesar da impossibilidade ou, no mínimo, extrema improbabilidade de uma eventual responsabilização internacional.

Neste âmbito, poderia ser interpretado que o *compliance* não representaria tantos bônus quanto quando aplicado em outras áreas, ou, ao menos, estes seriam menos visíveis ou palpáveis, seja por desconhecimento ou talvez por se tratar de uma prática ainda muito nova, com poucos estudos levantados a respeito e sem o aporte empresarial e acadêmico já existente a respeito do *compliance* nestas outras áreas.^{24 25}

Porém, por meio da adoção de sistemas de prevenção e de prévia adequação a certos *standards* e práticas, é possível que empresas evitem relacionarem-se com violações de direitos humanos ou que arrisquem financiá-las ou fomentá-las, independentemente da existência de dever legal de fazê-lo, diminuindo tais ocorrências e contribuindo à proteção dos Direitos Humanos, e tais situações podem sim potencialmente vir a oferecer benefícios às empresas.²⁶

Estes benefícios ficam evidentes quando observada a realidade das empresas: embora sejam entidades poderosas, com efeitos reais sobre o mundo e a sociedade, elas são em seu núcleo a expressão da imaginação humana, abstrações jurídicas que a fundo são compostas, organizadas e postas em práticas por pessoas; e são estas pessoas que os direitos humanos protegem.²⁷

Assim, os benefícios da proteção, com ênfase na prevenção, dos direitos humanos por empresas, incluiriam todos os já mencionados – qualificação para certificados de qualidade, adequação a normas que tratem de direitos humanos e a consequente prevenção de eventuais, mesmo que raras, responsabilizações por suas violações –, além de melhores relações com comunidades, trabalhadores, e entidades, e maior atratividade

22 MENDES, Francisco Schertel. **Compliance**: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan, 2017.

23 VERISSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017.

24 MENDES, Francisco Schertel. **Compliance**: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan, 2017.

25 VERISSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017.

26 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business**: a best practice guide to human rights compliance assessment. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 03 nov. 2019.

27 A respeito do *status* de ficção jurídica de empresas, trata-se de conceito básico do direito civil moderno a nível internacional, a exemplo das “personalidades jurídicas” no Brasil (como disposto no capítulo I, título II, do Código Civil), as “*Legal Entities*” estadunidenses, “*Juristische Personen*” alemãs, e as demais análogas na comunidade internacional.

para investimentos^{28 29}. No entanto, o mais relevante benefício, que perpassa os acima mencionados, provavelmente poderia ser eleito como a legitimidade social angariada por agir de maneira conforme a valores sociais e que respeitam os indivíduos e seus anseios, a construção e manutenção de uma “licença social para operar”.

Esta licença legitima as ações das empresas perante a sociedade e seus componentes, devido à percepção positiva que indivíduos e grupos teriam de alguém que elege e reconhece seus interesses, traduzidos por seus direitos humanos mais básicos, como relevantes, e pode implicar em atratividade no mercado de consumo e para parceiros de negócios, sejam estes governos ou outras empresas, fidelização e confiança de clientes, melhor produtividade de trabalhadores e parceiros, e potencial criação de novos investidores^{30 31}.

Em conjunto com a crescente influência que empresas têm no globo e na sociedade, também emerge a importância de sua imagem perante os consumidores, investidores e entidades com quem possam vir a negociar, compondo um item que pode significar a diferença entre grandes lucros ou imensas perdas, atuando diretamente sobre a competitividade de uma empresa e sua permanência no mercado. Assim, um importante benefício de se respeitar os direitos humanos e prevenir-se de fomentar sua violação é a imagem positiva que isto traria frente a sociedade como um todo – ou, ao menos, evitar a mancha de ser ligada a violações –, com razoável chance disto implicar em lucros para a empresa.

Assim, mesmo que o *compliance* em Direitos Humanos não aparente oferecer uma solução integral ao problema das empresas e Direitos Humanos – em especial porque a situação de violação de direitos humanos por empresas existe e provavelmente virá a se repetir, e a faceta do *compliance* que trata do comprometimento em obedecer a ordens judiciais de responsabilização por ilegalidades não seria aplicável se empresas não forem sequer passíveis de responsabilização internacional pela violação de direitos humanos – este sistema ainda parece muito relevante não só por ser uma prática que não precisa de outros requisitos para sua imediata implementação para além de interesse e atuação das empresas, mas também por trabalhar o objetivo principal, como mencionado, dos sistemas internacionais de proteção dos Direitos Humanos: a proteção e garantia destes valores.

No entanto, mesmo que o *compliance* seja um sistema pré-existente e suficientemente integrado e cimentado no mundo dos negócios, identificar as eventualidades que influenciam violações de direitos humanos pode ser uma tarefa complexa, mesmo com assessoria jurídica apropriada. E para que haja alguma efetividade nos investimentos necessários às ações de *compliance* é necessário garantir que as ações a serem tomadas de fato promovam

28 BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. **A Guide for Integrating Human Rights into Business Management**. Genebra: ONU. Disponível em: ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

29 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment**. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

30 BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. **A Guide for Integrating Human Rights into Business Management**. Genebra: ONU. Disponível em: ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

31 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment**. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

a proteção dos direitos humanos e impeçam a participação da empresa em linhas de produção maculadas com práticas que violem estes valores.

Não basta que a pretensão de prevenção a violações a direitos humanos seja lucrativa ou, pelo menos, não implique em prejuízo: é necessário que seja materialmente possível e prático agir em conformidade com a mesma, de maneira que não se mostre mais onerosa que os possíveis efeitos negativos da não-prevenção. Também, não é suficiente que as atitudes apontadas ou tomadas não sejam onerosas: os valores investidos e as ações tomadas devem representar real proteção dos direitos humanos^{32 33}.

Para lidar com estes desafios, O Instituto Dinamarquês para Direitos Humanos (*Danish Institute for Human Rights*) elaborou uma ferramenta de avaliação de empresas e os negócios que as mesmas conduzem, para identificação de riscos à violação de Direitos Humanos em sua cadeia produtiva e demais práticas, além de medidas que podem ser tomadas para preveni-los: a Avaliação de *Compliance* em Direitos Humanos, ou *Human Rights Compliance Assessment* (HRCA).

Trata-se, em suma, de uma ferramenta de análise da operação de empresas em sua máxima amplitude, para identificar todos os potenciais efeitos relacionados aos direitos humanos em toda a sua cadeia de produção, a fim de que possa ser analisado quais áreas desta teriam potencial de implicar na violação dos direitos humanos de indivíduos, e implementar o *compliance*, agindo de maneira a evitar a ocorrência das violações.³⁴

3 O PROCEDIMENTO E SUA APLICAÇÃO EM EMPRESAS

De acordo com o Instituto responsável³⁵, esta ferramenta *online* resulta de um processo de pesquisas e consultas com a intenção de aproximar o universo dos Direitos Humanos e o dos negócios, que durou de 1999 a 2005, fruto do reconhecimento da necessidade emergente de lidar com o problema já trabalhado, de empresas que venham a violar direitos humanos, mas que não são tradicionalmente responsabilizáveis por estas. Este processo teve início com pesquisas suficientemente aprofundadas à legislação internacional para desenvolver o conteúdo dos *standards* do HRCA. Após, deu-se início a um processo de refinamento destes *standards*, buscando garantir a compatibilidade entre os universos mencionados, através de um processo de consulta com participantes de ambos, com a

32 THE GLOBAL COMPACT. **Assessing human rights risks and impacts: perspective from corporate practice.** Global Compact Network Germany. Alemanha, jul. 2016. Disponível em: globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

33 BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. **A Guide for Integrating Human Rights into Business Management.** Genebra: ONU. Disponível em: ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

34 KRISTENSEN, Rasmus Abildgaard. A place to stand upon: the development of a human rights compliance assessment for companies. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Manheim, Alemanha, v. 6, n. 3, p. 380-389, 2005. Disponível em: nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347786. Acesso em: 7 nov. 2019.

35 DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS. **The human rights compliance assessment tool.** In: *The Danish Institute for Human Rights*. Disponível em: hrca2.humanrightsbusiness.org. Acesso em: 9 nov. 2019.

participação de várias universidades e companhias de diversos ramos.^{36 37}

Deste processo resultou a ferramenta que, como mencionado, pretende uma análise detalhada e completa de eventuais riscos a direitos humanos na operação de empresas, na tentativa de cobrir todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e seus impactos sobre todos os afetados, sejam empregados, comunidades locais, consumidores ou Estados. A partir de uma base de dados com centenas de indicadores e questões, constantemente atualizados, o HRCA pretende a análise de todas as áreas afetadas por quaisquer ações da empresa.^{38 39}

Assim, como visto anteriormente, o HRCA une as principais diretrizes necessárias para a aplicação do *compliance* empresarial voltado aos direitos humanos, permitindo que as empresas operacionalizem os princípios internacionalmente reconhecidos de direitos humanos. Pretende-se, então, a partir das exposições de Olga Lenzen e Marina D'Engelbronner⁴⁰, analisar cada uma das etapas que o instrumento propõe para que seja possível a ilustração adequada do procedimento.

O HRCA propõe que inicialmente devem ser estudados os princípios internacionais, devendo estes serem o guia norteador da atividade empresarial em conformidade com os direitos humanos. Dentre estes destaca-se os Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos, mas também outros documentos internacionais de proteção aos direitos humanos, tanto no plano global como regional. São exemplos destes a Declaração Universal de Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias, entre outros.

O conhecimento dos parâmetros internacionais de direitos humanos permite que a empresa delimite seus princípios de acordo com esta problemática. Este estudo das normativas e diretrizes de Direitos Humanos assegura uma adesão sólida dos tratados internacionais e um foco nos direitos humanos reconhecidos como mais pertinentes às

36 DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS. **The human rights compliance assessment tool.** In: The Danish Institute for Human Rights. Disponível em: hrca2.humanrightsbusiness.org. Acesso em: 9 nov. 2019.; KRISTENSEN, Rasmus Abildgaard. A place to stand upon: the development of a human rights compliance assessment for companies. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Manheim, Alemanha, v. 6, n. 3, p. 380-389, 2005. Disponível em: nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347786. Acesso em: 7 nov. 2019.

37 KRISTENSEN, Rasmus Abildgaard. A place to stand upon: the development of a human rights compliance assessment for companies. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Manheim, Alemanha, v. 6, n. 3, p. 380-389, 2005. Disponível em: nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347786. Acesso em: 7 nov. 2019.

38 DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS. **The human rights compliance assessment tool.** In: The Danish Institute for Human Rights. Disponível em: hrca2.humanrightsbusiness.org. Acesso em: 9 nov. 2019.

39 KRISTENSEN, Rasmus Abildgaard. A place to stand upon: the development of a human rights compliance assessment for companies. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Manheim, Alemanha, v. 6, n. 3, p. 380-389, 2005. Disponível em: nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347786. Acesso em: 7 nov. 2019.

40 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment.** Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

atividades de cada organização.⁴¹

Adiante, passa-se à etapa denominada como estratégias – característica essencial dos procedimentos de *compliance*. Neste momento é crucial para a implementação eficaz do programa de *compliance* que haja o apoio e aprovação absoluta da alta direção da empresa e designação de profissional com este propósito exclusivo^{42 43}. Isto concede credibilidade e tem influência na tomada de decisão de todos os atingidos pelo programa, fazendo assim com que todos os funcionários prezem pela integridade de suas condutas. Ainda, é pertinente pois o *compliance* envolve diversas atividades em variados âmbitos da organização empresarial, e todas estas devem estar bem articuladas e coerentes entre si.⁴⁴

Prossegue-se então para a análise de riscos e oportunidades, etapa na qual a empresa poderá, por meio das respostas dadas ao HRCA, identificar os riscos de sua atividade e áreas que merecem atenção mais urgente.⁴⁵ Somente através desta etapa, frequentemente chamada de *risk assessment* no âmbito corporativo (podendo ser traduzido literalmente como avaliação de risco), que a empresa poderá delimitar adequadamente políticas internas de conduta pautadas pela proteção aos direitos humanos.

O termo risco se refere tanto à probabilidade de direitos humanos serem afetados negativamente como também à magnitude do impacto das atividades aos direitos humanos.⁴⁶ Esse momento varia em profundidade e qualidade de acordo com a situação fática de cada negócio, pois levará em consideração a natureza da atividade produzida, a extensão de atuação, localidades onde atua, organização interna e diversos outros fatores variantes. Isto é, a análise de riscos e impacto refletirá as necessidades, objetivos e grau de maturidade de cada empresa quanto ao seu comprometimento com os direitos humanos.⁴⁷

Uma vez cumpridas as etapas anteriores, o passo seguinte é a elaboração e adoção de políticas e práticas formais que demonstrem o engajamento da empresa em respeitar os direitos humanos. Este é o momento em que deve se decidir como atuar frente aos

41 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment.** Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

42 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment.** Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

43 THE GLOBAL COMPACT. **Assessing human rights risks and impacts: perspective from corporate practice.** Global Compact Network Germany. Alemanha, jul. 2016. Disponível em: globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

44 MENDES, Francisco Schertel. **Compliance: concorrência e combate à corrupção.** São Paulo: Trevisan Editora, 2017. p. 129.

45 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment.** Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

46 WIELGA, Mark; SALCITO, Kendyl. **The business person's guide to human rights risk assessment.** Denver, CO, EUA: NomoGaia, out. 2016. Disponível em: nomogaia.org/wp-content/uploads/2017/01/Business-Persons-Guide-to-Human-Rights-Risk-Assessment-Oct-2016.pdf. Acesso em: 9 nov. 2019.

47 THE GLOBAL COMPACT. **Assessing human rights risks and impacts: perspective from corporate practice.** Global Compact Network Germany. Alemanha, jul. 2016. Disponível em: globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

riscos identificados, quais os procedimentos que serão adotados, além da elaboração de um código de conduta que compile os valores da empresa e irradie tais princípios para todos os seus setores. Tal etapa inclui adicionalmente a comunicação da adoção das políticas de *compliance* e o treinamento em relação a estes, havendo um repasse e distribuição hierárquico.⁴⁸

Ressalta-se a importância e caráter essencial da comunicação interna das normas e políticas adotadas, já que somente através da educação de todo o quadro de funcionários da empresa se atingirá uma cultura de conformidade plena com os direitos humanos, devendo todos atuar ativamente para evitar os riscos e identificando oportunidades para aperfeiçoamento dos procedimentos.⁴⁹

Posteriormente, o HRCIA indica o constante monitoramento e mensuração de impactos pois a repetição da análise com regularidade viabiliza a identificação de melhorias e possibilita a atualização de prioridades. Além disso, as organizações devem incorporar suas políticas de direitos humanos nos acordos e parcerias com terceiros, pois é onde surgem altos riscos de violação, uma vez que foge de sua alçada – bem como nas relações com atores públicos.⁵⁰

Quando ocorrerem situações de não conformidade dentro da empresa, esta deve reagir de forma a corrigir o ato, remediar as consequências e adotar medidas adequadas para que esta não ocorra novamente. Este também pode ser um momento oportuno para identificar falhas e vulnerabilidades nos procedimentos de *compliance* e, se for o caso, devem ser tomadas as ações necessárias de alteração e adaptação para que sejam identificados atos desconformes antes mesmo da ocorrência.⁵¹

Tanto o monitoramento quanto a atualização dos procedimentos de *compliance* adotados pelas empresas são essenciais para que se assegure sua efetividade. O monitoramento permitirá a identificação de lacunas no sistema interno e o seu aperfeiçoamento. Já a atualização refere-se à adequação do programa às constantes e cada vez mais exigentes alterações nas diretrizes que regulam as práticas empresariais, que variam em diversos fatores, como a atividade desenvolvida. Faz-se necessário a incorporação constante dessas novas referências e exigências no *compliance* empresarial.⁵²

Finalmente, Olga Lenzen e Marina D'Engelbronner⁵³ indicam como fase final dos procedimentos de *compliance* a adoção de relatórios periódicos e a adoção de canais de

48 VERISSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 284.

49 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business**: a best practice guide to human rights compliance assessment. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

50 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business**: a best practice guide to human rights compliance assessment. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

51 VERISSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 303.

52 MENDES, Francisco Schertel. **Compliance**: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan Editora, 2017. p. 153.

53 VERISSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 303.

denúncia. A existência desta etapa se justifica na insuficiência de um robusto sistema de políticas e diretrizes para a proteção e respeito aos direitos humanos. Os meios de denúncia auxiliam na tratativa de problemas em seus estágios iniciais, mas para que seja plenamente eficaz é necessário que todos os potenciais usuários estejam cientes de sua existência e seu procedimento – assim, acaba se tornando uma ferramenta para que todos os funcionários atuem para a conformidade da empresa com os direitos humanos.⁵⁴

A confidencialidade tem caráter especialmente pertinente para o bom funcionamento dos canais de comunicação, bem como a eficiência e agilidade com que ações são tomadas diante da denúncia ofertada.⁵⁵ A proteção ao denunciante é de tal relevância que está prevista em recomendações e tratados internacionais, dentre eles a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, em seu art. 33.

Estes mecanismos de denúncia tem sua origem na cultura estadunidense de *compliance* empresarial e são chamados de *whistleblowers*, espaço onde surge também prática que é atualmente incentivada: a possibilidade de oferta de denúncias não somente internas, pelos funcionários e colaboradores do negócio, mas também externas, pelo público geral, pelos meios que a empresa entender viável, por exemplo, a internet.⁵⁶

Deste modo, para a adequada e eficaz aplicação dos mecanismos de *compliance* empresarial voltado aos direitos humanos, é necessário que o programa (i) observe e compactue com os princípios internacionais; (ii) inicie com a adoção das estratégias corretas; (iii) passe a análise minuciosa dos riscos da atividade empresarial; (iv) elabore e aplique políticas e práticas conformes; (v) submeta-se a monitoramento constante; (vi) produza relatórios periódicos e crie canais de denúncia^{57 58}. Todas estas etapas do HRCA são essenciais para que negócios possam de fato cumprir com o seu dever de respeitar direitos humanos, como previsto nos Princípios das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos.

4 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, parece razoável que sistemas de *compliance* sejam encarados como uma ferramenta útil, um método interessante especialmente no aspecto da prevenção a violações de direitos humanos, uma vez que servem para identificar potenciais

54 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment**. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

55 MENDES, Francisco Schertel. **Compliance: concorrência e combate à corrupção**. São Paulo: Trevisan Editora, 2017. p. 141.

56 VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 286.

57 LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment**. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

58 THE GLOBAL COMPACT. **Assessing human rights risks and impacts: perspective from corporate practice**. Global Compact Network Germany. Alemanha, jul. 2016. Disponível em: globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publicationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

riscos de suas ações dentro do mercado e estabelecer ações a serem tomadas para evitá-los e mitigá-los.

Em que pese estas ações possam ser atraentes às empresas meramente por se mostrarem potenciais fontes de lucro, por exemplo ao demonstrarem “preocupação” das empresas com valores humanos, que podem ser atraentes a trabalhadores, investidores e parceiros de negócios ou, adicionalmente, por serem medidas para evitar que o nome da empresa seja vinculado a grandes escândalos de graves violações de direitos humanos, ainda é extremamente positivo considerar que, independente do motivo, estas ações resultariam na não violação de direitos humanos, o que por si só é um valor significativo.

Também, é necessário trabalhar argumentos que efetivamente surtam efeitos, mesmo que limitados, enquanto não surge uma solução definitiva para o problema da atuação de empresas na violação de direitos humanos - nem deve crer-se que exista uma única fonte de resposta que impedirá todas as empresas de violar direitos humanos (assim como o sistema internacional que vincula Estados não fez com que magicamente todos os Estados deixassem de violar direitos humanos).

Além disso, deve se levar em conta que, embora seja preferível a aplicação do *compliance* por representar ao menos *alguma* possibilidade de proteção dos direitos humanos por empresas, este ainda assim seria claramente limitado pois, na esteira do mencionado, não representaria uma resposta capaz de suprir e/ou resolver todos os problemas que surgem da interação entre empresas e direitos humanos, a exemplo da responsabilização internacional das mesmas, que continuaria não solucionada devido à inexistência de compromissos legais para com os quais se aplicar *compliance* neste âmbito.

Com isto em vista, a ferramenta analisada, o HRCIA, parece ser verdadeiramente útil neste processo, oferecendo uma possibilidade de superar as dificuldades de identificação de pontos de conflito entre empresas e direitos humanos, e de possíveis soluções ou respostas a tais situações. No entanto, continua maculada com as mesmas problemáticas do processo de *compliance* em direitos humanos em si, uma vez que não parece capaz de solucionar a problemática em sua integridade.

Isto tudo parece apontar, em suma, à conclusão de que sistemas de *compliance* são instrumentos com significativo potencial para auxiliar a proteção de direitos humanos frente a atuação de empresas, apesar de não serem uma resposta final, capaz de suprir todas as necessidades que emergem destas interações. É necessário ter em mente as limitações específicas que este método – e provavelmente todos os demais métodos que compõem ou influenciam a proteção destes direitos – de auxílio à proteção dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos possui, e que não seria, em qualquer instância, uma resposta completa e final à problemática.

Da mesma maneira que a proteção aos direitos humanos é reconhecida como dever precípua dos Estados, mas com suporte dos sistemas internacionais se o Estado falhar em prover efetiva proteção, o *compliance* não deve ser entendido como uma ferramenta que *solucionará* o problema de empresas e direitos humanos, mas sim só um dos diversos instrumentos que podem ser visualizados como relevantes neste conflito.

REFERÊNCIAS

BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. **A Guide for Integrating Human Rights into Business Management**. Genebra: ONU. Disponível em: ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS. **The human rights compliance assessment tool**. In: The Danish Institute for Human Rights. Disponível em: hrca2.humanrightsbusiness.org. Acesso em: 9 nov. 2019.

FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 11, n.30, p. 43-53, mai/ago 1997. Disponível em: scielo.br/pdf/ea/v11n30/v11n30a04.pdf. Acesso em: 7 nov. 2019.

KRISTENSEN, Rasmus Abildgaard. A place to stand upon: the development of a human rights compliance assessment for companies. **Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik**, Manheim, Alemanha, v. 6, n. 3, p. 380-389, 2005. Disponível em: nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347786. Acesso em: 7 nov. 2019.

LENZEN, Olga; D'ENGELBRONNER, Marina. **Human Rights in business: a best practice guide to human rights compliance assessment**. Netherlands: Writewell, 2007. Disponível em: ideaspaz.org/tools/download/47410. Acesso em: 3 nov. 2019.

LOPES, Raphaela de Araujo Lima. A responsabilização de Empresas Transnacionais por violações a Direitos Humanos sob a perspectiva do Direito Internacional. In: **Encontro Nacional do CONPEDI**, XXIII, 2014, Florianópolis, CONPEDI, p. 123-138. Disponível em: publicadireito.com.br/publicacao/ufsc/livro.php?gt=53. Acesso em: 8 nov. 2019.

MENDES, Francisco Schertel. **Compliance: concorrência e combate à corrupção**. São Paulo: Trevisan Editora, 2017.

OLSEN, Ana Carolina Lopes; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: Perspectivas de Responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 7, p. 129-151, 2019. Disponível em: revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/8496/6153. Acesso em: 6 nov. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. São Paulo: Saraiva, 2006.

RIBEIRO, Elenice Baleeiro Nascimento. (Re)Pensando a soberania e poder do Estado face à Globalização e Neoliberalismo: do Estado Moderno ao Estado Transnacional. In: **Encontro Nacional do CONPEDI**, XXIII, 2014, Florianópolis, CONPEDI, p. 7-24. Disponível em: publicadireito.com.br/publicacao/ufsc/livro.php?gt=53. Acesso em: 8 nov. 2019.

THE GLOBAL COMPACT. **Assessing human rights risks and impacts: perspective from corporate practice**. Global Compact Network Germany. Alemanha, jul. 2016. Disponível em: globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

THE GLOBAL COMPACT. **Embedding Human Rights in Business Practices I.** Office of the High Commissioner of Human Rights, 2004. Disponível em: unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/embedding.pdf. Acesso em: 26 dez. 2019.

VERISSIMO, Carla. **Compliance:** incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017.

WIELGA, Mark; SALCITO, Kendyl. **The business person's guide to human rights risk assessment.** Denver, CO, EUA: NomoGaia, out. 2016. Disponível em: nomogaia.org/wp-content/uploads/2017/01/Business-Persons-Guide-to-Human-Rights-Risk-Assessment-Oct-2016.pdf. Acesso em: 9 nov. 2019.

DIALOGAR PARA PROTEGER: EM DEFESA DA ADOÇÃO DE UMA EPISTEMOLOGIA FEMINISTA PARA A CONSTRUÇÃO DO PLANO NACIONAL DE AÇÃO BRASILEIRO EM EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Juliana Bertholdi¹

1 INTRODUÇÃO

A exemplo de Suíça² e Noruega³, e seus vizinhos Chile e Colômbia⁴, o Estado Brasileiro deverá formular, em breve, seu Plano Nacional de Ação para implementação dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas. Tais planos constituem a materialização no direito interno do compromisso firmado perante a comunidade internacional no que concerne à matéria de empresas e direitos humanos, resultando em políticas públicas que desenham dentro da dinâmica governamental os pilares de “proteger”, “respeitar” e “reparar”⁵.

Como se demonstrará no primeiro capítulo deste estudo, os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos se furtaram de adotar medidas que visem de maneira verticalizada e suficiente a necessária proteção especial dirigida às mulheres, maiores vítimas dos abusos perpetrados pelas multinacionais: em nível global, a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função é de 23% e são mais de 700 milhões de mulheres a menos que percebem salários em funções desempenhadas diariamente⁶. As oportunidades de trabalho para as mulheres é quase 27% menor que a dos homens⁷. Ainda, a população feminina é usualmente vinculada a trabalhos de natureza informal,

1 Mestranda em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná, na linha de pesquisa de Humanos, Democracia e Justiça (bolsista CAPES-PROEX). Pós-graduada em Direito Eleitoral pelo Instituto para o Desenvolvimento Democrático (2018). Especialista em Direito Público pelo UniBrasil - Centro Universitário Autônomo do Brasil (2015). Graduada em Direito pela Unicuritiba - Centro Universitário Curitiba (2014). Professora Adjunta na UniOpet. Professora convidada da Pós-graduação da Uninter Educacional S/A. Membro do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos e Direito Internacional: convergências e divergências (CNPq). Membro da Global Business and Human Rights Scholars Association. Endereço eletrônico: juliana@bmef.adv.br

2 SUÍÇA. **Plano de Ação Nacional em Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.PNA-bhr.admin.ch/PNAbhr/en/home.html>. Acesso em: 10 nov. 2019.

3 NORUEGA. **Plano de Ação Nacional em Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/plan_wps/id2625029/. Acesso em: 10 nov. 2019.

4 Para informações mais detalhadas, consultar ROLAND, Manoela C., FARIA JR., Luiz Carlos S., JÚLIO, Kaliandra Casatti, CASTRO, João Luis Lobo Monteiro de. Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos na América Latina: Análises sobre Colômbia, México e Chile. **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 1, n. 4, 2018.

5 NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human rights: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**, 2010.

6 UN WOMEN. **Progress of the World’s Women: Transforming Economies, realizing rights**, 2015.

7 RHODES, Francesca; HARVEY, Rowan; PARVEZ, Anam. An Economy that Works for Women: Achieving women’s economic empowerment in an increasingly unequal world. **Oxfam briefing paper**, mar. 2017. Disponível em: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620195/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-en.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 ago. 2019.

com contratos precários, colocando-as no final da cadeia de valor, em trabalhos com menores salários, piores condições e proteções ínfimas⁸. O acesso à justiça e sua realização é igualmente mais custoso e difícil para as mulheres: de 173 países, 155 possuem ao menos uma lei que restringe a igualdade econômica feminina⁹. Tal levantamento foi já destacado em estudos anteriores¹⁰.

Desta feita, no segundo capítulo será realizado destacado como os Planos Nacionais de Ação se mostram ferramentas capazes de suplementar, ao menos em parte, as falhas textuais dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, descrevendo como a epistemologia dominante adotada nestes últimos pode ser revista e reformulada naqueles. Para tanto, serão analisados alguns exemplos de Planos Nacionais já desenvolvidos.

Finalmente, no terceiro capítulo, demonstrar-se-á a importância de se reconhecer os paradigmas patriarcais da construção do conhecimento moderno que nitidamente permeiam o texto dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, construindo os Planos Nacionais de Ação a partir de uma epistemologia que não ignore as mazelas e violências sofridas pelas mulheres.

Assim, busca-se demonstrar a importância da construção de uma sistemática nos Planos de Ação Nacional que superem a epistemologia dominante, respeitando padrões que privilegiem a coleta de dados e estruturação de ações efetivas para promoção da proteção e promoção dos direitos das mulheres, em sua integralidade.

2 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS SOB A ÓTICA FEMINISTA

Como é consabido, os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos foram elaborados pelo Professor de Harvard John Ruggie, Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, ladeado por equipe especialmente designada para tal finalidade¹¹. A construção de tais princípios, formados a partir da análise e cotejo de normas de direitos humanos preexistentes, possui por escopo implementar os parâmetros de “proteger, respeitar e reparar” em matéria de empresas e direitos humanos, consolidando normativas aplicáveis às condutas estatais e corporativas em relação aos direitos humanos¹².

Tais princípios constituem, assim, uma das principais ferramentas no

8 KRISTIANSSON, Linnea. *Embedding gender in the business and human rights agenda*. Lund University, 2017. p.14.

9 BANCO MUNDIAL. *Women, Business and the Law 2016: Getting Equal*, 2016: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2019.

10 BERTHOLDI, Juliana. Em defesa de uma visão crítica feminista para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos. *In: IV JORNADA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. Anais da IV Jornada de Direitos Fundamentais*. Fortaleza: UNIFOR, 2019. p. 5-6.

11 BERTHOLDI, Juliana. Em defesa de uma visão crítica feminista para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos. *In: IV JORNADA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. Anais da IV Jornada de Direitos Fundamentais*. Fortaleza: UNIFOR, 2019. p. 5-6.

12 OLSEN, Ana Carolina. PAMPLONA, Danielle. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, v. 7, n. 13, p. 129-151, 2019. p. 132.

desenvolvimento da disciplina de Empresas e Direitos Humanos, sendo utilizados como norte na atuação dos Estados e das Empresas. Não obstante sua inegável relevância, é de se destacar que tais princípios pouco abordam as violências de gênero sofridas pelas mulheres no contexto das violações de direitos humanos por empresas transnacionais, relegando-as a segundo plano¹³.

Neste aspecto, conforme destacado por Simons e Handl¹⁴, deixou-se de reconhecer os impactos diferenciados da atividade empresarial em homens e mulheres. Como apontado pelas autoras, nos primeiros trabalhos do Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas e, ao renovar o mandato em 2008, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas solicitou que, entre outras coisas, se “integrasse uma perspectiva de gênero ao longo de seu trabalho”¹⁵. No entanto, um rascunho do Guia lançado para análise e comentários no final de 2010 incluía apenas uma frase na introdução que recomendava que, na implementação dos Princípios Orientadores, Estados e empresas devem ter “o devido respeito às considerações de gênero”¹⁶, sem fornecer quaisquer instruções de como deveria se dar tal implementação.

Após receberem os devidos *feedbacks* acerca do tema, uma série de mudanças foram realizadas nos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, contendo, de certa forma, alguma referência aos impactos diferenciados sofridos pelas mulheres nas violações de direitos humanos por empresas.

Como já demonstrei em estudo já publicado¹⁷, a palavra “gênero” aparece apenas três vezes em todo o extenso documento que contempla os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, sendo que na primeira oportunidade é empregada genericamente na introdução como um dos vieses a ser respeitado na aplicação principiológica (Título de Princípios Operacionais) e nas duas últimas é empregada para designar tema que merece atenção apenas dentro de regiões afetadas por conflitos (Princípio 7 - fomentar o respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos)¹⁸, em inaceitável delimitação contextual, demonstrando o quanto o recorte de gênero ficou em segundo plano e afastou-se das teorias feministas – vale dizer, assim como os demais recortes de

13 MARSTON, Ama. **Women, business and human rights**: A background paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice. Minneapolis: Marston Consulting, 2014.

14 SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. **Canadian Journal of Women and the Law**, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

15 UNHRC. Mandate of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, UN Doc A/HRC/RES/8/7 (18 June 2008). Disponível em: http://www2.ohchr.org/english/issues/globalization/business/docs/A_HRC_RES_8_7.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

16 Veja DOVEY, Kathlyn. Comments on the Draft “Guiding Principles” for the Implementation of the ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework: Integrating a Gender Perspectives. **Editorial Comment, Institute for Human Rights and Business** (2011).

17 BERTHOLDI, Juliana. Em defesa de uma visão crítica feminista para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos. In: IV JORNADA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. **Anais da IV Jornada de Direitos Fundamentais**. Fortaleza: UNIFOR, 2019. p. 5-6.

18 Sobre o tema, DAVIS, R. The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and conflict-affected areas: state obligations and business responsibilities. **International Review of the Red Cross**, Cambridge, v. 94, n. 887, p. 961-979, 2012.

minorias: de raça, portadores de deficiência, crianças e idosos. A palavra “mulher”, por sua vez, aparece quatro vezes, todas elas ao lado de outras minorias, de forma genérica, sem qualquer menção a noções de equidades de qualquer aspecto.

Para além da leitura do corpo do texto propriamente dito, é possível se analisar a construção de seus comentários, anotações realizadas a posteriori para auxiliar a compreensão do texto principal. O comentário do Princípio Orientador 3 recomenda que os Estados aconselhem as empresas sobre “como considerar efetivamente questões de gênero, vulnerabilidade e/ou marginalização, reconhecendo os desafios específicos que podem ser enfrentados por (...) mulheres”¹⁹. O Princípio Orientador 18 é direcionado aos atores empresariais e lida com aspectos da *due diligence* corporativa em direitos humanos (*Human Rights Due Diligence - HRDD*)²⁰, dispondo assim que empresas devem assumir o HRDD como parte de sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos²¹. O comentário do Princípio Orientador 18 sugere que, no curso de identificar e avaliar a natureza dos “direitos humanos adversos reais e potenciais impactos”, as empresas devem “prestar atenção especial a quaisquer direitos humanos em particular impactos em indivíduos de grupos ou populações que podem estar em maior risco vulnerabilidade ou marginalização e tenha em mente os diferentes riscos que podem ser enfrentado por mulheres e homens”. Neste sentido bem aduzem Simons e Handl²²:

Para além destas disposições e duas recomendações gerais sobre leis de não-discriminação e o potencial de discriminação contra pessoas vulneráveis ou pessoas marginalizadas em relação ao acesso à justiça, respectivamente o principal foco das adições aos Princípios Orientadores da ONU são as mulheres como vítimas potenciais violência de gênero. Como observado acima, a violência de gênero contra as mulheres e, em particular, a violência sexual, é um impacto transversal de gênero na extração de recursos naturais. No entanto, os Princípios Orientadores da ONU levantam apenas a questão da violência sexual em relação à atividade comercial em zonas de conflito. O Princípio Orientador 7 recomenda que os estados forneçam às empresas que operam em “áreas afetadas por conflitos” ofereçam “Assistência adequada (...) para avaliar e enfrentar os riscos aumentados de abusos, pagando atenção especial à violência de gênero e sexual”. Não há menção à violência contra as mulheres, incluindo violência sexual que pode ocorrer fora das áreas afetadas por conflitos, nem os princípios de DDH direcionados aos atores de negócios identificar o potencial de violência sexual contra as mulheres em qualquer contexto como um problema.

Neste sentido, seria forçoso afirmar que as previsões contidas no corpo dos PO's e duas recomendações genéricas de não-discriminação seriam suficientes para contemplar a transversalidade das diversas violências de gênero enfrentadas no âmbito das violações

19 NAÇÕES UNIDAS. *UN Guiding Principles*, supra note 2 at Annex I(B)(3). Versão original em inglês traduzida pela autora.

20 Sobre o tema, FASTERLING, B.; DEMUIJNCK, G. Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: JBE JBE. *Journal of Business Ethics*, Dordrecht, v. 116, n. 4, p. 799-814, 09 2013.

21 NAÇÕES UNIDAS. *UN Guiding Principles*, supra note 2 at Annex I(B)(3). Versão original em inglês traduzida pela autora.

22 SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019. Tradução da autora.

de direitos humanos e empresas²³. Em uma análise feminista, resta nítido que limitar a previsão de violência sexual apenas em zonas de conflito destacaria uma “excepcionalidade” que ignora a realidade de discriminação e marginalização da violência de gênero enfrentada pelas mulheres. Esta falha sistemática dos Princípios Orientadores de direitos humanos e empresas em reconhecer a natureza cotidiana da violência de gênero não apenas desconsidera o papel central dos Estados e empresas no combate de tais mazelas, mas igualmente deixa de admitir sua centralidade na promoção e manutenção das estruturas que permitem tais violências. Ao se dirigir às violências sofridas por mulheres de maneira limitada e não condizente com a realidade, os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos funcionam como direito simbólico²⁴, cuja única função é maquiar sua própria torpeza em relação à proteção das mulheres – especialmente quando a atuação de empresas transnacionais se dá majoritariamente fora dos eixos de conflitos armados.

Não fosse suficiente, os Princípios Orientadores realizam inaceitável hierarquização dos Direitos Humanos: o Princípio Orientador 12, que é um dos vários princípios que estabelece o conteúdo normativo da responsabilidade comercial de respeitar os direitos humanos, divide os instrumentos de direitos humanos aplicáveis à conduta corporativa em duas categorias, restando os direitos das mulheres categorizados como “normas adicionais”, que as cooperações devem considerar apenas em “determinadas circunstâncias”.

O conteúdo mínimo prescrito para direitos humanos está definido no texto do Guia²⁵. Esses instrumentos compreendem o que os Princípios Orientadores da ONU se referem como “[um]a lista definitiva dos principais direitos humanos reconhecidos internacionalmente” e são aplicáveis em todas as circunstâncias.

A segunda categoria de direitos é tratada apenas nos comentários do Princípio Orientador 12 e inclui mulheres, crianças, povos indígenas e direitos das pessoas com deficiência, juntamente com os direitos de outros grupos minoritários. Estes direitos são denominados “normas adicionais” que as empresas talvez precisem considerar circunstância particular.

Conclui-se, portanto, que os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos são um passo atrás para a proteção e empoderamento das mulheres: além de falharem em reconhecer e resolver os problemas de natureza sistêmica e estrutural da discriminação contra as mulheres, replicam e apoiam o viés androcêntrico²⁶ da tradição dos direitos

23 Sobre o tema, ver SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019. Tradução da autora.

24 Adota-se neste artigo a conceituação imprimida em BECK, Ulrich. A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernidade reflexiva. In: GIDDENS, Anthony; LASH, Scott; BECK, Ulrich. **Modernização reflexiva**: política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: UNESP, 2012. Capítulo 1.

25 “A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos - entendidos, no mínimo, como aquelas expressas na Carta Internacional de Direitos Humanos e no princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”. Tradução da autora do texto contido em NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 2010.

26 Já foi defendido anteriormente que “o desenvolvimento do direito internacional dos direitos humanos vem sendo parcial e androcêntrico, privilegiando uma visão masculina do mundo”. Neste sentido: CHARLESWORTH, Hilary. What are Women’s Human Rights? In: Cook, Rebecca J.; **Human Rights**

humanos. Esta réplica, como se passará a demonstrar, pode ser explicada pela adoção de uma epistemologia dominante, que será facilmente replicada no Plano de Ação Nacional brasileiro caso não adotemos especiais cuidados em sua elaboração.

3 A IMPORTÂNCIA DOS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO NO PREENCHIMENTO DAS LACUNAS DEIXAS PELOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Os Planos Nacionais de Ação (PNA's) ou *National Action Plans* (NAP's) são programas de políticas públicas para implementação dos Princípios Orientadores de direitos humanos em empresas a nível doméstico – podendo sofrer, como já afirmado alhures, das mesmas mazelas visíveis nos PGDHE. Enquanto mecanismos de políticas públicas, os PNA's devem conter elementos básicos de um plano de ação, tais como objetivos específicos, metas razoáveis destinadas a um problema social previamente mapeado no nível local, prazo de implementação e calendário de avaliação²⁷. Sendo assim, os PNA's articulam as prioridades do Estado e indicam as ações futuras para implementar obrigações legais acerca de determinada questão sobre um público específico²⁸.

Em um breve histórico, os PNA's remetem à Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena de 1993, a qual estipulou que os Estados deveriam adotar planos de ação para a promoção e proteção de direitos humanos - ainda que não tivessem as empresas como destinatárias. Posteriormente, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU endossou os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos (PO's), introduzindo o dever do estatal do desenvolvimento de políticas para proteger os direitos humanos quando da atuação de empresas em nível doméstico. Finalmente, em 2016, a Organização dos Estados Americanos (OEA) tornou os PNA's como parte de sua agenda de compromissos, como meios de implementação dos PO's²⁹.

Embora sejam de importância central para a plena efetividade dos PO's, as referências às políticas públicas, ou a programas de governos a serem elaborados administrativamente, somente podem ser encontrados positivados nos pilares I (proteger) e III (remediar) do texto de John Ruggie. Isso porque, conforme explica Humberto Cantú Rivera, “políticas públicas foram amplamente invisibilizadas no campo dos direitos humanos pelas medidas legislativas e interpretações judiciais, as quais são comumente identificadas como as mais apropriadas a darem efeitos às previsões legais³⁰.”

of Women: National and International Perspectives. Disponível em: [http://www.law.lu.se/WEBUK.nsf/\(MenuItemByDocId\)/ID158A9EA8E934AB23C1257DAA004E56F1/\\$FILE/What%20are%20Women's%20International%20Human%20Rights.pdf](http://www.law.lu.se/WEBUK.nsf/(MenuItemByDocId)/ID158A9EA8E934AB23C1257DAA004E56F1/$FILE/What%20are%20Women's%20International%20Human%20Rights.pdf). Acesso em 11 de novembro de 2019.

27 RIVERA, Humberto Cantú. 'National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?', **Business and Human Rights Journal**, v. 4, n. 2, 2019. p. 3-4.

28 O'BRIEN et al, 'National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a new business and human rights governance tool', **Business and Human Rights Journal**, v. 1, n. 1, 2016. p. 5.

29 RIVERA, Humberto Cantú. 'National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?', **Business and Human Rights Journal**, v. 4, n. 2, 2019. p. 3-4.

30 “Public Policies have been largely overshadowed in the human rights field by legislative measures and judicial interpretation, which are commonly identified as the most appropriate measures to give effect to legal provisions”

Assim, vê-se que, ao tratar dos princípios fundamentais do dever estatal de proteger os direitos humanos, a interpretação inserta no artigo 1 dos PO's prevê que a proteção contra as violações de direitos humanos deve se dar antecipadamente, mas também com a investigação, punição e reparação dos danos através de políticas públicas efetivas³¹. Mesma preocupação pode ser encontrada no artigo seguinte, estipulando-se que os Estados devem estabelecer de modo claro a necessidade de respeito aos direitos humanos por empresas, dando publicidade às exigências através de mensagens consistentes e coerentes. Nesse sentido, é imprescindível que o Estado desenvolva programas de comunicação a respeito da instrução e divulgação dos PO's no setor empresarial local³².

Na sequência, conforme os princípios operacionais do primeiro pilar, o artigo 3 orienta a uma regulação das funções de políticas públicas: os PNA's devem garantir que o direito e as políticas públicas desenhem a atividade empresarial, não a fim de constrangê-las, mas a fim de possibilitar que as empresas respeitem os direitos humanos. Trata-se de uma orientação para um sistema coeso, em que as leis e políticas públicas devem, em conjunto, produzir um ambiente favorável aos direitos humanos.

Ainda, segundo o artigo 8, os Estados devem garantir que os departamentos governamentais e a administração descentralizada estejam atentos e observem os direitos humanos quando do exercício do mandato, inclusive fornecendo informações relevantes, treinamentos e capacitação. Eis onde se situa uma das maiores dificuldades, uma vez que os próprios oficiais de governo desconhecem a agenda global dos direitos humanos, tampouco sabem como implementá-la. Tal dificuldade se torna ainda mais latente quando nos deparamos com as questões de gênero: as políticas públicas acabam sendo promovidas e reprimidas ao sabor dos mandatos eletivos, sem que haja a necessária continuidade dos programas.

Finalmente, o Pilar III (remediar), em seu Princípio 28, ao tratar do acesso à reparação pela violação de direitos humanos, orienta que os Estados devem considerar meios para facilitar a reclamação através de mecanismos eficazes e não-governamentais³³. Vias administrativas para reparação das violações dos direitos humanos em empresas são preferenciais segundo os POs, uma vez que os instrumentos judiciais podem conter inúmeros obstáculos à reparação (custos excessivos, procedimento impróprio para ações coletivas, especialidade necessária dos agentes, etc.). Anota-se, por oportuno, que os obstáculos são ainda mais latentes quando as vítimas são mulheres, por razões estruturais das mais diversas.

Vale destacar ainda que, ao serem implementadas, todas as políticas em nível de

Tradução da autora. Disponível em: RIVERA, Humberto Cantú. 'National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?', *Business and Human Rights Journal*, v. 4, n. 2, 2019. p. 3-4.

31 NAÇÕES UNIDAS. *UN Guiding Principles*, supra note 2 at Annex I(B)(3). Versão original em inglês traduzida pela autora.

32 A exposição da visão é apresentada em O'BRIEN *et al.* National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a new business and human rights governance tool. *Business and Human Rights Journal*, v. 1, n. 1, 2016.

33 SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: houve avanços? *In*: BENACCHIO, Marcelo (coord.) *A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos*. Curitiba: CRV, 2016. p. 147-168. p. 153.

direitos humanos sobre empresas devem obedecer aos critérios arrolados no princípio nº 31 dos PO's, ou seja, devem ser apresentadas por uma autoridade legitimamente competente; devem ser acessíveis e previsíveis; devem garantir equidade entre as partes, através do devido processo legal e transparente; devem ser compatíveis com os ditames do direito internacional; bem como devem estar em constante otimização.

O desenvolvimento de um PNA, enquanto política pública sobre empresas e direitos humanos, deve seguir a um conjunto de atos marcados por quatro fases³⁴. Na primeira etapa (*scoping*), deve ser realizada a consulta aos múltiplos *stakeholders*³⁵, oportunidade em que todas as partes interessas – especialmente as diretamente impactadas – podem expor as prioridades para a formação de uma agenda específica de políticas públicas. A etapa seguinte (*formation*) é o momento de definição do foco, objetivo e metas do PNA implementado. Isso porque um programa demasiado amplo não consegue atingir todos os objetivos com igual necessidade ou urgência. A terceira etapa (*drafting*) é composta pela redação do programa, considerando-se que as políticas públicas são desenvolvidas pelo Poder Executivo e deve assumir a forma de ato administrativo complexo. Finalmente, durante a implementação do PNA se realiza a etapa final de implementação e acompanhamento (*accountability and follow-up*), momento em que o foco será a avaliação contínua do programa, segundo pressupostos de eficiência e eficácia.

Conforme destacado por Simons e Handl, os PNA's vem sendo responsáveis por reproduzir os padrões acima descritos, no sentido de replicar a hierarquização dos direitos humanos, relegando os direitos das mulheres e demais minorias a segundo plano, como direitos que as empresas e estados “podem” considerar apenas em situações entendidas como atípicas³⁶.

Neste aspecto, destacam-se os Planos Nacionais promovidos por Noruega e Suíça, os quais replicaram explicitamente a hierarquia das normas de direitos humanos estabelecidas nos Princípios Orientadores da ONU, em que os direitos das mulheres são referidos como “normas adicionais”. Outros PNA's que se referem diretamente às questões de gênero adotam tal hierarquia de forma implícita, mencionando os direitos das mulheres apenas quando relacionados à não discriminação ou equidade no contexto trabalhista.

Além disso, as influências estabelecidas pelo Princípio Orientador da ONU são evidentes quando observamos que significativa parte dos PNA's foi produzida ou atualizada bem depois que o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos forneceu orientações em 2013, ao abordar os impactos relacionados às empresas nos direitos dos indígenas, e em 2014, sobre a integração dos direitos das mulheres e gênero nos PNA's. Assim, parece ser o texto dos Princípios Orientadores da ONU o principal guia ou influência nas atividades e respostas dos Estados no que concerne os direitos de gênero e da

34 NAÇÕES UNIDAS. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. UN Working Group on Business and Human Rights. Genebra, novembro de 2016. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf. Acesso em: 28 dez. 2019.

35 Utiliza-se tal palavra por sua recorrência na literatura de Empresas e Direitos Humanos, entendendo-se como tradução possível “acionistas” ou mesmo “agentes diretamente interessados/envolvidos”.

36 SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

mulher no contexto da atividade corporativa em detrimento da orientação interpretativa do Grupo de Trabalho sobre Negócios e Direitos Humanos.

Com isto, resta latente a negligência dos PO's em abordar as transversalidades das violências sofridas pelas mulheres nestes contextos. Neste escopo, como bem apontado por Simons e Handl³⁷, não basta que simplesmente adicionemos mais vezes a palavra “mulher” nos Princípios Orientadores de Direitos Humanos e “misturemos”: é necessário que toda a construção textual e epistemológica seja revisada. A proposta deste estudo é que tal lacuna, com auxílio da epistemologia e textualidade feministas, seja suplantada pelos Planos de Ação Nacionais.

Fulcral, portanto, a adoção de uma epistemologia feminista desde a fase de *scoping*, construindo-se metodologia de levantamento das interessadas e formulação de métodos de coleta de dados que privilegiem as mulheres e possibilitem verdadeiro levantamento das diversas violências de gênero enfrentadas pelas mulheres no descumprimento

4 A EPISTEMOLOGIA FEMINISTA E A TEXTUALIDADE FEMINISTA COMO FERRAMENTAS ÚTEIS E NECESSÁRIAS NA CONSTRUÇÃO DO DOS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO

A argumentação pretendida, no sentido de que em uma leitura feminista dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos concluir-se-á por sua inabilidade de trabalhar os impactos relacionados ao gênero nas atividades de transnacionais, parte de dois marcos teóricos: a textualidade feminista de Dorothy Smith e suas primeiras relações com Empresas e Direitos Humanos desenhadas por Penelope Simons. A partir destas leituras é que se propõe a adoção de uma epistemologia feminista na construção do Plano Nacional de Ação Brasileiro.

Com base no trabalho de Dorothy Smith em etnografia e, especificamente, sobre a textualidade feminista, Penélope Simons fornece análise feminista multinível dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios Direitos Humanos (Princípios Orientadores da ONU), acima descrita.

Partindo-se desta já delineada premissa de Simons de que os Princípios Orientadores da ONU são uma tecnologia que estabelece as “relações de governança” com relativas ao Estado e comportamento corporativo – a exemplo dos PNA's descritos, que replicam as falhas dos PO's – bem como sua conclusão de que o texto, estrutura e natureza desses normas não apenas deixam de reconhecer as experiências das mulheres ou de proteger as mulheres mas também ajudam a perpetuar o patriarcado e as estruturas neoliberais que oprimem as mulheres³⁸, o presente estudo questiona de que forma os Planos Nacionais de Ação poderiam suplementar a ausência de textualidade feminista encontrada nos

37 SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

38 SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos.

Isto porque, a partir da leitura de ambas autoras, compreende-se que os textos operam para disciplinar como as várias ações os que os utilizam pensam em uma questão específica (como a regulamentação da direitos das atividades empresariais) e moldar práticas institucionais. Textos, como Princípios Orientadores da ONU, não apenas moldam as visões e práticas das instituições como estados e organizações intergovernamentais como as Nações Unidas (ONU), organismos de especialistas como o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e outros atores (como empresas comerciais), mas também podem constituir uma realidade que pode ou não ser consistente com a realidade vivida das mulheres afetadas por atividade comercial, como extração de recursos³⁹.

Sendo superada a construção dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, resta-nos questionar de que forma poderíamos trabalhar os Planos Nacionais de Ação para que não nos deparássemos com os mesmos equívocos identificados nos primeiros.

A metodologia feminista e de moldura já altamente teorizada que se pretende utilizar nos permite, como feministas, adentrar esferas textuais que possuem influência significativa na vida das mulheres nos auxiliando a moldar significados sociais e contribuições para uma mudança cultural. Fulcral reconhecer desde logo que há uma realidade para além do texto e que permeia a “verdade nua e crua” que são alcançadas mediante o diálogo e não são efetivas apenas a partir do discurso.

Neste passo que a discussão sobre a textualidade feminista se torna fulcral e a epistemologia feminista uma possível resposta. A epistemologia feminista surge como uma resposta à ciência binária/objetivista/positivista⁴⁰, que em sua construção supostamente neutra em realidade íntegra e alimenta os sistemas de poder e dominação. Neste sentido, observa Ruth Berman que a ciência objetivista, além de postular a divisão sujeito/objeto,

[...] conceitualiza os fenômenos como compostos de unidades elementares discretas, individuais, sendo o todo constituído pelo conjunto desses elementos separados. Além disto, presume uma relação linear, quantitativa, de causa e efeito entre os fenômenos⁴¹.

Sobre o tema, aponta Giffin⁴² que Berman⁴³ destaca o fato de governos do mundo

39 SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

40 GIFFIN, Karen May. Produção do conhecimento em um mundo “problemático”: contribuições de um feminismo dialético e relacional. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 635-653, setembro-dezembro, 2006.

41 BERMAN, Ruth. Do dualismo de Aristóteles à dialética materialista: a transformação feminista da ciência e da sociedade. In: JAGGAR, Alison; BORDO, Susan (Orgs.). *Gênero/corpo/conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 241-275. p. 258.

42 GIFFIN, Karen May. Produção do conhecimento em um mundo “problemático”: contribuições de um feminismo dialético e relacional. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 635-653, setembro-dezembro, 2006.

43 BERMAN, Ruth. Do dualismo de Aristóteles à dialética materialista: a transformação feminista da ciência

inteiro se apoiarem na ciência binária⁴⁴ e sua tecnologia para sustentar seu poder, utilizando-se de suposta neutralidade para replicar seus projetos adequados à agenda neoliberal de manutenção das desigualdades. No caso das mulheres, a ciência binária auxilia a função política das explicações biologizantes que estigmatizam e subalternizam a figura feminina.

Assim, buscando fortalecer estudos críticos de mulheres sobre mulheres, Smith recomenda que seus estudos deverão começar com o mundo cotidiano e focalizar os atores sociais como conhecedores⁴⁵. No entanto, explicita que o conhecimento já realizado no cotidiano é um ponto de partida, e não de chegada:

Definir o mundo cotidiano como locus de uma problemática [...] não é a mesma coisa que o tomar como objeto de estudo [...] Enfocar o mundo cotidiano como objeto de estudo é o constituir como universo autocontido de investigação. O efeito de situar o conhecedor desta forma é separar/divorciar o mundo cotidiano da experiência das relações sociais e econômicas que organizam seu caráter distintivo [...] separamos [o cotidiano] metodologicamente das formas em que é enraizado num contexto socialmente organizado, maior do que pode ser conhecido diretamente [...]

Deste modo, se os PO's são um passo atrás para a proteção e empoderamento das mulheres, em primeiro lugar por não reconhecer e resolver os problemas natureza sistêmica e estrutural da discriminação contra as mulheres, e no cotidiano experiências de mulheres, inclusive com relação à violência, fulcral portanto que a agenda nacional dos PNAs, desde a fase de *scoping*, reconheça e busque solucionar tais questões.

Para isso, neste primeiro estudo, sugere-se de plano que se proceda ao levantamento *in loco*, através de metodologias de pesquisa de campo, em que medida as empresas transnacionais vêm corroborando as estruturas sociais de discriminação, considerando as mulheres – sejam elas trabalhadoras ou mesmo membras das comunidades afetadas pelos empreendimentos – *stakeholders* a serem consideradas na fase de *scoping*. Isto porque a formulação de políticas públicas não pode partir de maneira verticalizada dos agentes estatais, negando às mulheres seu papel na formação de uma agenda específica de políticas públicas. Essencial, portanto, que as audiências públicas para formação dos PNAs contemplem espaços de oitiva das mulheres trabalhadoras, sejam elas direta e indiretamente relacionadas à cadeia de produção – aqui respeitadas a centralidade da divisão sexual do trabalho que invisibiliza àquelas que prestam serviços indiretos e invisíveis à atividade empresarial.

Ainda, se os PO's replicam o viés androcêntrico da lei internacional tradicional

e da sociedade. In: JAGGAR, Alison; BORDO, Susan (Orgs.). **Gênero/corpo/conhecimento**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 241-275. p. 258.

44 Sobre o tema, Giffin destaca a histórica caracterização binária de homens e mulheres como seres essencialmente diferentes, com lugares de poderes desiguais na sociedade como consequência biológica, natural, essencial, inevitável. Ao tomar tais diferenças como naturais, ao invés de construções sociais – como anotado por Simone de Beauvoir – normalizam-se as posições de submissão e/ou subsidiariedade feminina. Defende-se no presente artigo que tal construção binária da ciência acaba por impactar sobremaneira na manutenção das estruturas patriarcais, ao cancelar “cientificamente” as características supostamente femininas que justificam as violências.

45 GIFFIN, Karen May. Produção do conhecimento em um mundo “problemático”: contribuições de um feminismo dialético e relacional. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 635-653, setembro-dezembro, 2006.

dos direitos humanos, que os PNAS possam rechaçá-lo, ao concentrar sua atenção para negar os padrões de interação e hierarquias simbólicas⁴⁶ que permeiam a temática de gênero no contexto de empresas e direitos humanos, em especial aqueles que extravasam as consequências diretas das operações, como a violência doméstica associada à atividade de mineração⁴⁷ ou mesmo as consequências no cotidiano das mulheres afetadas pelas barragens. Ao integrar as consequências extra-laborais da atividade das transnacionais nos Planos Nacionais e considerar as violências oriundas de tais atividades corriqueiras ao invés de “extraordinárias”, os Planos de Ação Nacionais podem funcionar como importantes ferramentas no mapeamento e combate das violências estruturais de gênero⁴⁸.

Neste sentido, em análise perfunctória que permite este primeiro estudo, utilizando-nos das conclusões de Simons e Handl, depreende-se que ao entender as múltiplas violências que orbitam as atividades de determinadas empresas transnacionais, ultrapassando-se as consequências diretas sobre as trabalhadoras para abarcar análise de todas as mulheres que integram este sistema social, pode-se igualmente compreender como as transnacionais podem funcionar como agentes promotores dos direitos da mulher. A epistemologia feminista se mostra, assim, fundamental a não replicação das graves falhas cometidas nos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos.

5 CONCLUSÕES

Conforme já demonstrado, a violência contra as mulheres no contexto de empresas e Direitos Humanos possui recorte transversal. Não obstante, replicando as falhas cometidas nos PO's, os Estados, organizações não-governamentais, empresas e demais grupos que envolvem o setor não adotaram isso em consideração na formulação de normas destinadas a abordar impactos relacionados aos direitos humanos⁴⁹.

Desta feita, com base no trabalho de Dorothy Smith em etnografia e textualidade feminista e nas relações já construídas por Penélope Simons, este artigo busca criticar os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios Direitos Humanos (Princípios Orientadores da ONU), que são um dos principais instrumentos projetados para combater a impunidade corporativa por danos causados por empresas e propor a adoção de uma epistemologia feminista na construção dos Planos Nacionais de Ação.

Assim, reconhecendo que os Princípios Orientadores da ONU, não apenas moldam

46 GIFFIN, Karen May. Produção do conhecimento em um mundo “problemático”: contribuições de um feminismo dialético e relacional. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 635-653, setembro-dezembro, 2006.

47 Ver SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

48 Sobre a temática, Simons realiza interessante relação entre a violência doméstica e os grandes empreendimentos de mineração, em estudo que privilegia as mulheres em suas múltiplas características e interações com as estruturas das empresas. Ver SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

49 CHARLESWORTH, Hilary. Not waiving but drowning: Gender mainstreaming and human rights in the United Nations. *Harvard Human Rights Journal*, v. 18, n. 1, 2005.

as visões e práticas das instituições como Estados e organizações intergovernamentais como as Nações Unidas (ONU), organismos de especialistas como o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e outros atores (como as próprias empresas), entende-se que as falhas cometidas neste texto representam dano insuperável na promoção dos direitos humanos no contexto de empresas.

É neste escopo que a epistemologia feminista ganha contornos importantes na construção de um Plano Nacional que tenha efetividade no combate às diversas violências sofridas pelas mulheres, funcionando como amortizador das falhas cometidas nos POs. Do anotado, resta claro que os Planos Nacionais de Ação são incapazes se suplementar por si só a lacuna gerada pela ausência de uma epistemologia feminista nos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos. No entanto, sua adoção na construção dos PNA's pode configurar ferramenta interessante na promoção da maior participação das mulheres em sua construção, permitindo que elas mesmas façam construam a narrativa que irá pautar as agendas emergenciais na construção das políticas públicas brasileiras, dissociada da epistemologia tradicional que nega a subjetividade de quem constrói o conhecimento e invisibiliza as minorias.

REFERÊNCIAS

BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law 2016: Getting Equal**, 2016: <http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2019.

BERMAN, Ruth. Do dualismo de Aristóteles à dialética materialista: a transformação feminista da ciência e da sociedade. *In*: JAGGAR, Alison; BORDO, Susan (Orgs.). **Gênero/corpo/conhecimento**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 241-275.

BERTHOLDI, Juliana. Em defesa de uma visão crítica feminista para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos. *In*: IV JORNADA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. **Anais da IV Jornada de Direitos Fundamentais**. Fortaleza: UNIFOR, 2019. p. 5-6.

CHARLESWORTH, Hilary. Not waiving but drowning: Gender mainstreaming and human rights in the United Nations. **Harvard Human Rights Journal**, v. 18, n. 1, 2005.

GIFFIN, Karen May. Produção do conhecimento em um mundo “problemático”: contribuições de um feminismo dialético e relacional. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 635-653, setembro-dezembro, 2006.

KRISTIANSSON, Linnea. **Embedding gender in the business and human rights agenda**. Lund University, 2017. p.14.

MARSTON, Ama. **Women, business and human rights: A background paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice**. Minneapolis: Marston Consulting, 2014.

NAÇÕES UNIDAS. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. UN Working Group on Business and Human Rights. Genebra, novembro de

2016. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf. Acesso em: 28 dez. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 2010.

NAÇÕES UNIDAS. **UN Guiding Principles**, *supra note 2 at Annex I(B)(3)*.

NORUEGA. **Plano de Ação Nacional em Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/plan_wps/id2625029/. Acesso em: 10 nov. 2019.

O'BRIEN *et al.*, ‘National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a new business and human rights governance tool’, **Business and Human Rights Journal**, v. 1, n. 1, 2016.

OLSEN, Ana Carolina; PAMPLONA, Danielle. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 7, n. 13, p. 129-151, 2019

RHODES, Francesca; HARVEY, Rowan; PARVEZ, Anam. An Economy that Works for Women: Achieving women’s economic empowerment in an increasingly unequal world. **Oxfam briefing paper**, mar. 2017. Disponível em: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620195/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-en.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 ago. 2019.

RIVERA, Humberto Cantú. ‘National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?’, **Business and Human Rights Journal**, v. 4, n. 2, 2019.

SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: houve avanços? *In*: BENACCHIO, Marcelo (coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Curitiba: CRV, 2016. p. 147-168.

SIMONS, Penelope; HANDL, Melisa. Relations of ruling: a Feminist critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Humans Rights and Violence against Women in the context of resource extraction. **Canadian Journal of Women and the Law**, v. 31, n. 1, p. 113-150, 2019.

SUIÇA. **Plano de Ação Nacional em Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.PNA-bhr.admin.ch/PNAbhr/en/home.html>. Acesso em: 10 nov. 2019.

UN WOMEN. **Progress of the World’s Women**: Transforming Economies, realizing rights, 2015.

UNHRC, Mandate of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, UN Doc A/HRC/RES/8/7 (18 June 2008). Disponível em: http://www2.ohchr.org/english/issues/globalization/business/docs/A_HRC_RES_8_7.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

O CASO JOHNSON & JOHNSON E A RESPONSABILIDADE POR SUAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

Carolina Braglia Aloise Bertazzoli¹
João Gabriel Archegas²

1 INTRODUÇÃO

O encerramento da Segunda Guerra Mundial teve, como uma de suas consequências, uma exitosa organização por parte dos Estados vitoriosos em prol da internacionalização dos direitos humanos. Esse processo se deu, em grande parte, sob a égide da recém criada Organização das Nações Unidas (ONU), que através de documentos como a Carta de São Francisco e a Declaração Universal dos Direitos Humanos iniciou a formação e consolidação de um sistema de proteção dos direitos humanos que não mais estaria restrito ao âmbito dos Estados nacionais, sendo, portanto, pretensamente universal. Ao longo da segunda metade do século XX, uma variedade de pactos, protocolos e convenções foram formuladas no âmbito da ONU para engessar e ampliar as possibilidades dessa proteção.³

Se a internacionalização dos direitos humanos ocorreu imediatamente na sequência da Segunda Guerra Mundial, o mesmo não pode ser dito quanto à integração da economia global. Isto porque o que sucedeu este conflito bélico foi uma grande polarização mundial quanto ao confronto de dois sistemas econômicos antagônicos, materializados na figura dos Estados Unidos e da União Soviética, a chamada Guerra Fria.

Será apenas em 1989, com a queda da União Soviética e da chamada “cortina de ferro” que, nas palavras de Peter Vanham⁴, a economia global se tornou uma força absoluta. Dados do Banco Mundial auxiliam nessa percepção: enquanto em 1989 as exportações globais movimentavam três trilhões de dólares, em 2018 envolveram quase vinte trilhões de dólares, um aumento de mais 600% em menos de trinta anos⁵; as exportações também tiveram um aumento de 10% na participação do Produto Mundial Bruto no mesmo

1 Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano, vinculado ao PPGD/PUCPR; e membro da Clínica de Direitos Humanos da PUCPR, sendo integrante do grupo de pesquisa de Business and Human Rights vinculado ao PPGD/PUCPR e do Grupo de Competição em Direitos Humanos; e integrante do Grupo Gênero e Colonialidade vinculado ao PPGDH/PUCPR. Principais áreas de pesquisa: Direito Constitucional, Direito Administrativo e Direitos Humanos. Endereço eletrônico: carolinabertazzoli@gmail.com.

2 Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. É membro do Grupo de Competição em Direitos Humanos, vinculado ao Núcleo de Estudos em Direitos internacionais dos Direitos Humanos da PUC-PR. Principais áreas de pesquisa: Direito Constitucional e Direitos Humanos. Endereço eletrônico: jg.archegas@gmail.com.

3 TWISS, Sumner. History, Human Rights and Globalization. *Journal of Religious Ethics*, v. 32, n. 1, p. 39-70, mar. 2004. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.0384-9694.2004.00154.x>. Acesso em: 5 nov. 2019.

4 VANHAM, Peter. **A brief history of globalization**. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/how-globalization-4-0-fits-into-the-history-of-globalization/>. Acesso em: 17 set. 2019.

5 BANCO MUNDIAL. **Merchandise exports (current US\$)**. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.MRCH.CD.WT>. Acesso em: 15 set. 2019.

período.⁶ Por trás de todo esse crescimento da economia globalizada, houve uma importante participação das empresas, que nesse contexto de aumento das comunicações e da integração puderam passar a exercer suas atividades em diversos territórios, tornando-se multinacionais.⁷

A situação que advém dessa dessincronia dos processos de internacionalização dos direitos humanos e da globalização da economia é que, durante a gênese destes direitos, previa-se que os agentes de violações dessa prerrogativa restringiam-se aos Estados nacionais. A atuação das multinacionais, que exercem suas funções sob uma gama de diferentes jurisdições, configurou assim uma lacuna superveniente na estruturação legal dos direitos humanos. Além disso, não se pode olvidar que essas companhias também se instituem, desde a internacionalização da economia, como influentes atores globais, em especial no que diz respeito a sua atuação como um grupo de pressão e do uso do *lobby*.⁸

Um caso latente dentro do tema de empresas e direitos humanos é a recente discussão da Johnson & Johnson e a descoberta de violações de direitos humanos, sendo um novo embate jurídico dentro dos Estados Unidos sobre qual a responsabilidade da empresa por tais violações. Assim, considerando a importância de um mecanismo de *hard law* que tutele essa questão, este artigo se propõe a realizar a defesa da importância elaboração de um tratado internacional que regule a atuação de empresas no que concerne o respeito aos direitos humanos. Essa argumentação se sustenta no estudo de casos concretos de violação do direito de saúde (e seus corolários), por parte da multinacional farmacêutica estadunidense Johnson & Johnson. Dessa maneira, inicialmente se faz a análise do caso em que esta empresa foi acusada de uso de substâncias cancerígenas na produção de talcos para recém-nascidos, bem como os litígios respondidos no seu âmbito nacional. Em seguida, avalia-se a situação em que a companhia foi acusada de realizar a venda indiscriminada de remédios opioides, os processos que respondeu por isso e a inserção desse problema num amplo contexto social. Por fim, realiza-se a defesa pela instituição desse tratado, tendo em vista os casos analisados previamente.

Portanto, o objetivo da presente pesquisa é analisar a lacuna existente dentro do ordenamento jurídico internacional quanto à atuação das empresas, utilizando o caso da Johnson & Johnson como base, especialmente por ser uma empresa multinacional e suas violações afetarem pessoas para além do território norte-americano. No que tange à metodologia, o método de abordagem utilizado é o indutivo, em decorrência do estudo de caso para delimitação da ocorrência de violação do direito à saúde; quanto ao método de procedimento, aplica-se o método monográfico, haja vista o caso concreto analisado.

2 EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: SUA RELAÇÃO E PERSPECTIVA

6 BANCO MUNDIAL. **Exports of goods and services (% of GDP)**. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/ne.exp.gnfs.zs?end=2018&start=1960&view=chart>. Acesso em: 15 set. 2019.

7 KOGUT, Bruce. Multinational Corporations. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**. 2001, 1st Edition, p. 10197-10204. Disponível em: https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/bkogut/files/Chapter_in_smelser-Baltes_2001.pdf. Acesso em: 12 set. 2019.

8 BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. **O&S**, Salvador, v. 25, n. 84, p. 87-99, Jan./Mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302018000100087&script=sci_arttext&tlng=pt#fn03. Acesso em: 27 set. 2019.

Existe, como possível vislumbrar, um vácuo normativo que pode ser constatado através de casos fáticos nos quais multinacionais foram acusadas de praticarem violações aos direitos humanos, tal como a petrolífera anglo-holandesa Shell, durante sua atividade na Nigéria em 1990, marcada por tensões com os povos locais e acusações de auxiliar com a então ditadura nigeriana na execução destes nativos.⁹ A Anistia Internacional concluiu um relatório em 2017 mostrando a proximidade que a petrolífera possuía com o governo nigeriano, bem como as informações privilegiadas sobre a real possibilidade que havia dos direitos dos povos locais em serem violados. Passados quase 25 anos dos acontecimentos, em meio a diversas discussões sobre a qual jurisdição seria mais adequada, apenas em 2019 o caso começou a ser analisado por uma corte holandesa.¹⁰ Outro caso que enfatiza esse problema é do conglomerado de empresas têxteis espanhola Inditex, cuja subsidiária Zara foi acusada no Brasil de uso de trabalho análogo à escravidão.¹¹

Por mais gravosa que seja a persistência da ausência de um mecanismo internacional que regule a atuação de empresas frente aos direitos humanos, seria um equívoco afirmar que a Organização das Nações Unidas está silente frente a esse problema. Desde a década de 90¹², a ONU tem demonstrado preocupação e discutido o tema; sendo sua mais efetiva ação até o momento a aprovação em 2011, no âmbito do seu Conselho de Direitos Humanos, dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Esse documento, elaborado pelo professor da Universidade de Harvard John Ruggie, estrutura seus mais de trinta princípios em torno de três eixos de abordagem: a obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos, a necessidade de empresas terem responsabilidade e respeito frente a esses direitos e indispensabilidade de que existem meios apropriados e efetivos para remediar eventuais violações. Ruggie, no documento em que propôs os Princípios Orientadores, explica que a contribuição normativa desse documento não está na criação de novas obrigações de direito internacional, mas em elaborar as implicações de padrões e práticas já existentes para Estados e empresas.¹³ O Princípios Orientadores configuram um importante passo inicial para a solução dessa problemática, instituindo um mecanismo de *soft law* que, por mais que não tenha força cogente, começa a tutelar o problema de maneira global.

9 HOLZER, Boris. Framing the Corporation: Royal Dutch/Shell and Human Rights Woes in Nigeria. **Journal of Consumer Policy**, v. 30, n. 3, p. 281-301, set. 2007. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10603-007-9035-4>. Acesso em: 25 set. 2019.

10 PRESS RELEASE. Nigeria: Shell complicit in the arbitrary executions of Ogoni nine as writ served in dutch court. **Amnesty International**, jun. 2017. Disponível em: <https://www.amnesty.org/en/press-releases/2017/06/shell-complicit-arbitrary-executions-ogoni-nine-writ-dutch-court/>. Acesso em: 25 set. 2019.

11 ANTUNES, Anderson. Zara Accused of Alleged 'Slave Labor' In Brazil. **Forbes**. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/andersonantunes/2011/08/17/zara-accused-of-alleged-slave-labor-in-brazil/#2ad248821a51>. Acesso em: 25 set. 2019.

12 RUGGIE, John. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 29, n. 2, p. 224-253, 2011. p. 224.

13 RUGGIE, John. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 29, n. 2, p. 224-253, 2011. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/016934411102900206>. Acesso em: 27 set. 2019.

Não obstante esse primeiro esforço, o Conselho de Direitos Humanos estabeleceu, através de sua resolução 26/9, um grupo intergovernamental voltado para a elaboração de um tratado internacional legalmente vinculante para regular, no âmbito do direito internacional, a atuação de empresas e de corporações internacionais.¹⁴ Com sessões ocorrendo geralmente em outubro, o grupo teve seu último encontro entre os dias 14 e 18 de outubro de 2019, sendo que a criação do tratado ainda não ocorreu. Mesmo assim, seria um desacerto afirmar que há omissão por parte da ONU na tentativa de sanar as violações de direitos humanos por parte de agentes empresariais, já que há mais de 4 anos um tratado de natureza *hard law* vem sendo negociado sob sua égide. Outro equívoco seria acusar a organização de morosidade na elaboração do tratado, já que, considerando a diversidade de seus 193 membros, é essencial para o êxito desse documento que sua negociação final implique alta adesão.

O principal direito aqui discutido é a violação ao direito à saúde, visto que as violações perpetradas pela Johnson & Johnson acarretaram morte e câncer. O direito à saúde está previsto no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), e a redação do artigo 12, §1º afirma que “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental”.¹⁵ Em que pese ser obrigação estatal a proteção dos direitos humanos, existe orientação no sentido de que as empresas devem respeitar os direitos humanos.¹⁶ Portanto, o direito à saúde deve ser respeitado pelas empresas que detêm esta obrigação, podendo causar efeitos nocivos e danosos a saúde, como será demonstrado a seguir.

3 CASO JOHNSON & JOHNSON

Para compreender melhor o caso em estudo, optou-se por dividir o tópico em dois momentos essenciais: a violação do direito à saúde em decorrência do uso de amianto e, posteriormente, quanto ao uso de opioides. O caso da Johnson & Johnson demonstra a importância do respeito dos direitos humanos pelo setor privado, como será demonstrado a seguir.

3.1 O TALCO E O AMIANTO

A Johnson & Johnson, criada há mais de 130 anos nos Estados Unidos, é uma das mais importantes companhias multinacionais na atualidade, sendo que suas mais de 260

14 UNITED NATIONS. United Nations Human Rights Council. **Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgonc.aspx>. Acesso em: 27 set. 2019.

15 BRASIL. Casa Civil. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 jul. 1992.

16 RUGGIE, John. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 29, n. 2, p. 224-253, jun. 2011. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/016934411102900206>. Acesso em: 27 set. 2019.

empresas operam em mais de 60 países no mundo.¹⁷ Suas principais áreas de atuação são a farmacêutica, a médica e o comércio de produtos voltados à higiene e o cuidado pessoal. A empresa beneficiou-se diretamente do processo de globalização da economia; sendo que seu valor de mercado saltou de menos de 25 bilhões de dólares na década de 90, para quase 400 bilhões de dólares em 2018 (significando assim, um aumento de 16 vezes no seu valor em menos de três décadas).¹⁸ Nada obstante essas estatísticas, após dezembro de 2018 esse valor de mercado sofreu uma queda vertiginosa, de mais de 60 bilhões de dólares em um período de apenas 10 meses. No cerne desse problema, a descoberta de violações aos direitos humanos, em especial o da saúde, por parte da Johnson & Johnson e litígios consequentes.

O primeiro produto da Johnson & Johnson que passou a ter sua qualidade questionada judicialmente foi justamente um dos mais reconhecíveis da marca, o talco para bebês da subsidiária Johnson's, que começou a ser comercializado apenas 8 anos após a instituição da empresa.¹⁹ Os questionamentos que passaram a ser feitos envolviam o fato de a empresa não avisar seus consumidores sobre a possibilidade do uso contínuo do talco causar câncer de ovário, bem como a presença de amianto, a substância altamente cancerígena, na venda dos talcos Johnson's.

Desde o século passado, há pesquisas que apontam que o uso prolongado de talcos para fins de higiene íntimo nas mulheres pode causar tumores nos ovários²⁰, sendo que em muitos casos traços desse produto são encontrados na região da doença.²¹ Assim, a primeira ação nesse aspecto foi feita pela família de Jacqueline Fox em 2016, moradora do Estado do Alabama que faleceu em decorrência de um câncer nos ovários, após ter sido usuária do talco da Johnson's por mais de 35 anos. A demanda foi levada a uma corte federal no Estado do Missouri, que reconheceu o pedido dos petionários, condenando a Johnson & Johnson a indenizar a família Fox num total de 72 milhões de dólares.²²

Sucederam-se no mesmo ano outras duas ações semelhantes, que tiveram como resultado a condenação da Johnson & Johnson a indenizar as vítimas, resultando juntas mais de 125 milhões de dólares em compensações pecuniárias. No ano seguinte, outras duas ações análogas, uma protocolada no Missouri e outra no Estado da Califórnia, concederam

17 VAULT. **Johnson & Johnson**. Disponível em: <https://www.vault.com/company-profiles/personal-care/johnson-johnson>. Acesso em: 7 out. 2019.

18 KOYFIN. **Johnson & Johnson Market Cap Chart (JNJ)**. Disponível em: https://www.koyfin.com/company/JNJ/market_cap. Acesso em: 4 out. 2019.

19 JOHNSON & JOHNSON. **Company history**. Disponível em: <http://www.jnj.ch/en/about-us/company-history.html>. Acesso em: 4 out. 2019.

20 ZUCKERMAN, Diana; SHAPIRO, Danielle. Talcum Powder and Ovarian Cancer. **National Center for Health Research**. Disponível em: <http://www.center4research.org/talcum-powder-ovarian-cancer/>. Acesso em: 7 out. 2019.

21 COOK, Linda S.; KAMB, Mary L.; WEISS, Noel S. Perineal Powder Exposure and the Risk of Ovarian Cancer. **American Journal of Epidemiology**, v. 145, n. 5, p. 459-465, mar. 1997. Disponível em: <https://academic.oup.com/aje/article/145/5/459/120983>. Acesso em: 9 out. 2019.

22 BROSS, Tim. FEELEY, Jef. J&J must pay \$72 million over talc tied to woman's cancer. **Bloomberg**, 23 fev. 2016. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-02-23/j-j-ordered-to-pay-72-million-over-talc-tied-to-ovarian-cancer>. Acesso em: 4 nov. 2019.

aos petionários ressarcimentos nos valores de 100 milhões²³ e 417 milhões²⁴ de dólares, respectivamente. É bem verdade que nenhuma dessas indenizações chegou a ser executada, visto que a empresa conseguiu anular as decisões nas cortes de apelações competentes, a despeito do reconhecimento de violações do direito material, devido a invalidades processuais. Essa extinção do processo deu-se em conformidade com a jurisprudência da Suprema Corte americana, que, no julgado de 2017 *Bristol-Myers Squibb Co. V. Superior Court of California*²⁵, instituiu a necessidade da parte demandante de possuir ligações com a corte em que ajuíza sua ação, comprovando o vínculo tanto dos fatos quanto das partes. Como nos casos supracitados se tratava de cidadãos de outros estados pleiteando em cortes do Missouri e da Califórnia, os casos foram invalidados por motivos processuais, e não de direito substantivo. Por mais que parecesse que, inicialmente, a multinacional teria encerrado os processos judiciais nos quais era acusada, o ano de 2018 trouxe novos fatos em relação ao conteúdo do seu talco para bebês e, com esses acontecimentos, novos litígios.

Impulsionado por um cenário de sucessivos litígios ligando a ocorrência de tumores aos sucessivos usos de talcos das empresas subsidiárias da Johnson & Johnson, novos questionamentos passaram a ser feitos em cortes americanas quanto à presença de amianto nos talcos comercializados. Esta é uma substância é comumente encontrada geologicamente conjugada ao talco em seu estado natural, sendo, portanto, de responsabilidade do fabricante evitar sua presença no produto final. Isto porque o amianto é reconhecidamente nocivo à saúde humana, sendo a exposição constante a quantidades desse minério quase que a única gênese do tipo de câncer mesotelioma²⁶, que acomete um tipo de tecido presente em diversos órgãos, em especial no pulmão. A título de exemplo, no Brasil a comercialização de produtos que apresentem amianto é proibida em todas as suas formas, em conformidade com decisão do Supremo Tribunal Federal.²⁷

Dentre ações mais significativas julgadas até agora sobre esse escândalo está o caso de Stephen Lanzo, usuário do talco Johnson's por mais de 40 anos, que processou a Johnson & Johnson e sua fornecedora de talcos Imerys Talc America após ter desenvolvido mesotelioma. A corte do estado de Nova Jérsei decidiu, em abril de 2018, por condenar as empresas a indenizarem Lanzo em 117 milhões de dólares.²⁸ Em caso correlato, uma corte

23 O'DONNELL, Carl. Missouri appeals court overturns \$110 million Johnson & Johnson talc verdict. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-appeal/missouri-appeals-court-overturns-110-million-johnson-johnson-talc-verdict-idUSKBN1WU2NT>. Acesso em: 10 out. 2019.

24 BUSINESS. J&J Hit With \$4.7 Billion Jury Verdict in Baby Powder Suit. **The wall street journal**. Disponível em: <https://www.wsj.com/articles/j-j-hit-with-550-million-jury-verdict-in-baby-powder-suit-1531435569>. Acesso em: 10 out. 2019.

25 SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. *Bristol-Myers Squibb Co. v. Superior Court of California, San Francisco County, Et Al.* No. 16-466. Argued April 25, 2017— Decided June 19, 2017. Disponível em: https://www.supremecourt.gov/opinions/16pdf/16-466_1qm1.pdf. Acesso em: 14 out. 2019.

26 HODGSON, John T.; DARNTON, Andrew. The quantitative risks of mesothelioma and lung cancer in relation to asbestos exposure. **The Annals of Occupational Hygiene**, v. 44, n. 8, p. 565-601, dez. 2000. Disponível em: <https://academic.oup.com/annweh/article/44/8/565/127506>. Acesso em: 17 out. 2019.

27 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias STF. **STF reafirma inconstitucionalidade de dispositivo que permitia extração de amianto crisotila**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=363263>. Acesso em: 18 out. 2019.

28 BELLON, Tina. J&J, Imerys unit must pay \$117 million in N.J. asbestos cancer case. **Discover Thomson**

na Califórnia sentenciou no mês seguinte as mesmas empresas a pagarem compensações no valor de 21 milhões de dólares para uma consumidora de longa data que desenvolveu o mesmo tumor.²⁹ Dentre todos os julgamentos até o momento, o mais significativo foi julgado em julho de 2018 por uma corte do Missouri. Nesse litígio, 22 duas mulheres pleitearam contra a Johnson & Johnson acusando-a de ser responsável pelos cânceres de ovário que desenvolveram após anos de uso do talco Johnson's, alegando no juízo que esse continha amianto, sem qualquer tipo de aviso ao consumidor. O veredito foi de punir a empresa com o pagamento de quase 4,7 bilhões de dólares³⁰, o que correspondia a mais de 1% do seu valor de mercado na época. Nenhum desses pagamentos foi executado até o momento, já que a multinacional recorreu das decisões que a consideraram responsável pelas violações alegadas.

A multinacional sempre negou que seus talcos fossem cancerígenos ou que contivessem amianto, versão sustentada em juízo e em consonância com seus princípios de segurança e responsabilidade com seus clientes.³¹ Contudo, uma reportagem investigativa feita pela Agência Reuters e divulgada no final de 2018 colocou em dúvida a versão dos fatos apresentada pela empresa. A peça jornalística apresenta uma série de documentos que comprovam, dentre outras coisas, que a Johnson & Johnson possuía conhecimento e foi por vezes alertada sobre a nocividade dos talcos por ela produzidos³² sem, no entanto, tomar qualquer medida para prevenir ou remediar a situação. Num dos documentos mais perturbadores analisados pela matéria, um dos executivos alega, em diploma administrativo enviado a gerentes da empresa, que uma das políticas da Johnson & Johnson é de rebater e negar toda pesquisa envolvendo talcos que possa envergonhar a marca e macular a qualidade do produto.

Até o momento, as consequências dessas descobertas e dos sucessivos litígios vem reverberando diretamente na multinacional. Na semana das revelações da empresa Reuters, a empresa perdeu mais de 60 bilhões de valor de mercado em menos de 10 dias.³³ Sua fornecedora Imerys Talc America teve de pedir recuperação judicial³⁴, em fevereiro de 2019, por não possuir fundos para se defender das quase 15.000 ações pleiteadas nos

Reuters. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-cancer-lawsuit/jj-imerys-unit-must-pay-117-million-in-n-j-asbestos-cancer-case-idUSKBN1H12ZD>. Acesso em: 10 out. 2019.

29 BELLON, Tina. J&J hit with \$21.7 million verdict in another talc asbestos cancer case. **Discover Thomson Reuters.** Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-cancer-lawsuit/jj-hit-with-21-7-million-verdict-in-another-talc-asbestos-cancer-case-idUSKCN1I03HD>. Acesso em: 10 out. 2019.

30 HSU, Tiffany. Johnson & Johnson loses bid to overturn a \$4.7 Billion baby powder verdict. **The New York Times.** Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/12/19/business/johnson-johnson-baby-powder-verdict.html>. Acesso em: 10 out. 2019.

31 JOHNSON & JOHNSON. **Our Credo.** Disponível em: <https://www.jnj.com/credo/>. Acesso em: 15 out. 2019.

32 GIRION, Lisa. Johnson & Johnson knew for decades that asbestos lurked in its Baby Powder. **Reuters.** Disponível em: <https://www.reuters.com/investigates/special-report/johnsonandjohnson-cancer/>. Acesso em: 8 out. 2019.

33 KOYFIN. **Johnson & Johnson Market Cap Chart (JNJ).** Disponível em: https://www.koyfin.com/company/JNJ/market_cap. Acesso em: 4 out. 2019.

34 BELLON, Tina. HALS, Tom. Johnson & Johnson supplier seeks bankruptcy over talc lawsuits. **Discover Thomson Reuters.** Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-imerys-bankruptcy/johnson-johnson-supplier-seeks-bankruptcy-over-talc-lawsuits-idUSKCN1Q22H7>. Acesso em: 14 out. 2019.

Estados Unidos questionando a salubridade dos talcos (dessas ações, quase 14.000 ainda aguardam julgamento³⁵). Por fim, por mais que a Johnson & Johnson sempre tenha negado os questionamentos feitos sobre seus produtos, em outubro de 2019 reconheceu pela primeira vez (ainda que tacitamente) a presença de amianto na linha de talcos Johnson's, ao recolher um lote do produto devido a sua contaminação com a substância³⁶ (esse ato ocorreu apenas 13 dias após o CEO da empresa reiterar que não havia chances de contaminação nos produtos da marca³⁷).

A despeito da falta de consequências que a Johnson & Johnson sofreu pelos litígios nos Estados Unidos, há de ressaltar que os impactos internacionais ainda são mínimos. Nenhum outro país questionou judicialmente a empresa na magnitude americana; a maior indagação até o momento partiu do Sri Lanka, que suspendeu as importações do talco Johnson's até que sua salubridade seja assegurada.³⁸ A título de comparação, os lucros da empresa norte americana³⁹, em 2018, foram apenas 7 bilhões de dólares inferiores ao produto interno bruto do Sri Lanka⁴⁰; dados que mostram a força econômica que a empresa possui.

Apesar do desgaste interno e da ainda presente força externa da Johnson & Johnson, poderia ser alegado que é difícil implicar a empresa num contexto de violações sistemáticas aos direitos humanos pela negligência na comercialização de apenas um dentre diversos produtos. É neste sentido que é apresentada uma atuação violadora do direito de saúde por parte da empresa que demonstra muito mais sobre seu comportamento: a venda indiscriminada de remédios opioides.

3.2 A VENDA DE OPIOIDES

Opioides são medicamentos derivados do ópio que possuem efeito analgésico,

35 UNITED STATES OF AMERICA. United States Judicial Panel on Multidistrict Litigation. **MDL Statistics Report - Distribution of Pending MDL Dockets by Actions Pending**. p. 1. Disponível em: https://www.jpml.uscourts.gov/sites/jpml/files/Pending_MDLS_by_Actions_Pending-October-15-2019.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

36 JOHNSON & JOHNSON. **Johnson & Johnson Consumer Inc. to Voluntarily Recall A Single Lot of Johnson's Baby Powder in The United States**. Disponível em: <https://www.jnj.com/johnson-johnson-consumer-inc-to-voluntarily-recall-a-single-lot-of-johnsons-baby-powder-in-the-united-states>. Acesso em: 14 out. 2019.

37 VOYTKO, Lisette. Report: Johnson & Johnson CEO 'Believed' Baby Powder Was Asbestos-Free 13 Days Before FDA Found Trace Levels. **Forbes**, 23 out. 2019. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/lisettevoytko/2019/10/23/report-johnson--johnson-ceo-believed-baby-powder-was-asbestos-free-13-days-before-fda-found-trace-levels/#4986a8c2255f>. Acesso em: 14 out. 2019.

38 ANEEZ, Shihar; SIRILAL, Ranga. Exclusive: Sri Lanka halts imports of Johnson & Johnson Baby Powder pending asbestos tests. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: 14/10/2019. <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-cancer-sri-lanka-excl/exclusive-sri-lanka-halts-imports-of-johnson-johnson-baby-powder-pending-asbestos-tests-idUSKCN1PP001>. Acesso em: 14 out. 2019.

39 JOHNSON & JOHNSON. **What You Need to Know About Johnson & Johnson's 2018 Full-Year Earnings Report**. Disponível em: <https://www.jnj.com/latest-news/what-you-need-to-know-about-johnson-johnsons-2018-full-year-earnings-report>. Acesso em: 14 out. 2019.

40 THE WORLD BANK. **Sri Lanka**. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/sri-lanka>. Acesso em: 14 out. 2019.

voltados para o tratamentos de dores crônicas e agudas, em especial as oncológicas.⁴¹ Quanto à origem, podem ser classificados em naturais (como a morfina), semissintéticos (como a oxicodeona) e sintéticos (como o fentanil, substância que, segundo a ONU, apresenta um risco duas vezes maior de causar overdose do que a heroína⁴²). Há também, dentro da lista dessas substâncias, drogas ilícitas, como a cocaína e a heroína. Estes entorpecentes evidenciam uma característica alarmante do abuso de medicamentos opioides: seu uso sem prescrição médica pode ser arriscado, já que seu uso abusivo gera tolerância (o que demanda doses cada vez maiores para surtir efeito), dependência ou vício.⁴³

A problemática dos opioides passa a ocorrer, especialmente nos Estados Unidos, quando inovações farmacêuticas possibilitaram um maior alcance social desses medicamentos, através do aumento da produção e na diminuição do preço na comercialização.⁴⁴ Assim, desde o início do século XX, a dor e seus medicamentos se tornaram um negócio lucrativo; através do qual algumas empresas farmacêuticas cresceram por meios nem sempre éticos, como incentivo ao uso de opioides sem prescrição e a minimização de seus efeitos aditivos.⁴⁵

Uma dessas empresas é a americana Purdue Pharma, fabricante da variedade mais comum de oxicodeona, o fármaco Oxycontin.⁴⁶ A Purdue foi uma das principais responsáveis pela expansão da comercialização dos opioides, através de sua forte publicidade para que esses medicamentos fossem prescritos; bem como a minimização dos seus efeitos colaterais, seja o risco de vício ou de dependência.⁴⁷ A medida funcionou: entre 1997 e 2002, as prescrições de Oxycontin aumentaram quase 10 vezes para casos não oncológicos.⁴⁸

41 PEREIRA, Mariana de Moura; ANDRADE, Letycia de Paiva; TAKITANE, Juliana. Evolução do uso abusivo de derivados de ópio. *Saúde, Ética & Justiça*, v. 21, n. 1, 12-17, 2016. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/sej/article/view/126517>. Acesso em: 26 set. 2019.

42 NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Risco de overdose por fentanil é duas vezes mais alto que por heroína, diz ONU**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/risco-de-overdose-por-fentanil-e-duas-vezes-mais-alto-que-por-heroina-diz-onu/>. Acesso em: 21 out. 2019.

43 PEREIRA, Mariana de Moura; ANDRADE, Letycia de Paiva; TAKITANE, Juliana. Evolução do uso abusivo de derivados de ópio. *Saúde, Ética & Justiça*, v. 21, n. 1, 12-17, 2016. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/sej/article/view/126517>. Acesso em: 26 set. 2019.

44 DASGUPTA, Nabarun; BELETSKY, Leo; CICCARONE, Daniel. Opioid Crisis: No Easy Fix to Its Social and Economic Determinants. *Am J Public Health*, v. 108, n. 2, p. 182-186, 2018. Disponível em: <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.2017.304187>. Acesso em: 18 out. 2019.

45 DASGUPTA, Nabarun; BELETSKY, Leo; CICCARONE, Daniel. Opioid Crisis: No Easy Fix to Its Social and Economic Determinants. *Am J Public Health*, v. 108, n. 2, p. 182-186, 2018. Disponível em: <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.2017.304187>. Acesso em: 18 out. 2019.

46 PURDUE PHARMA. **Medicines from Purdue – OxyContin**. Disponível em: <https://www.purdue-pharma.com/patients-caregivers/medicines-from-purdue/>. Acesso em: 21/10/2019.

47 ZEE, Art Van. The Promotion and Marketing of OxyContin: Commercial Triumph, Public Health Tragedy. *Am J Public Health*, v. 99, n. 2, p. 221-227, 2009. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2622774/>. Acesso em: 21 out. 2019.

48 UNITED STATES GENERAL ACCOUNTING OFFICE (GAO). **Prescriptions Drugs: OxyContin Abuse and Diversion and Efforts to Address the Problem**. GAO, 2003. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt=-BR&lr=&id=NdvW3aFDFTAC&oi=fnd&pg=PIA&dq=Prescription+Drugs:+OxyContin+Abuse+and+Diversion+and+Efforts+to+Address+the+Problem+.++Washington,+DC+:+General+Accounting+Office+%3B++December+2003.+Publication+GAO-04-110+&ots=-CYNyQawN2&sig=A8dlvmmuHs8_QRQe0BHPfuX6IJY#v=onepage&q=Prescription%20Drugs%3A%20OxyContin%20Abuse%20and%20Diversion%20and%20Efforts%20to%20Address%20the%20Problem%20.%20%20Washington%2C%20DC%20%3A%20%20General%20

Em decorrência desses comportamentos corporativos e da consequente expansão das vendas de opioides, observa-se atualmente uma verdadeira crise social nos Estados Unidos pelo uso desses medicamentos. Estatísticas de 2017 revelam que, nesse ano, mais de 70 mil pessoas faleceram nos Estados Unidos em decorrência de overdoses desses medicamentos, o que configura uma média de 192 mortes diárias.⁴⁹ Por mais que dentro desse dado haja também casos de abuso de opioides ilícitos, a maioria das vítimas iniciou o uso dessas substâncias através de prescrições.⁵⁰

É por fomentar esse contexto social que empresas farmacêuticas têm sido questionadas em juízo sobre sua responsabilidade e a possibilidade de indenizar as vítimas e seu familiares. A Purdue Pharma, inclusive, entrou com pedido de recuperação judicial, após ter sido intimada em mais de 2.600 ações para que reparasse as vítimas de seus atos.⁵¹ A medida, entretanto, não encerrou a polêmica; já que procuradores gerais de 24 estados e do distrito federal dos Estados Unidos questionaram esse ato, acusando-o de ser uma manobra da empresa para evitar o pagamento de futuras indenizações.⁵²

A outra grande empresa que tem tido sua ação questionada, por promover e estimular o surgimento dessa crise social, é a Johnson & Johnson, através de sua subsidiária Janssen. Esta farmacêutica produz dois tipos de opioides: Duragesic (fentanil) e Nucynta⁵³ (feito à base de tapentadol, uma substância analgésica que é duas vezes e meia mais efetiva que a morfina⁵⁴). O alcance desses medicamentos é global; sendo o Duragesic, o opióide mais abrangente da Johnson & Johnson, comercializado em mais de 60 países.⁵⁵

A empresa passou a ser questionada através de diversas ações pleiteadas nos Estados Unidos, que associavam suas atividades à origem e à sustentação da crise social dos opioides no país. O julgado mais emblemático até o momento ocorreu em agosto de 2019, no estado de Oklahoma, local que em 2012 apresentava uma taxa de 127 prescrições para cada 100 habitantes, segundo o Instituto Nacional de Abuso de Drogas.⁵⁶ A Johnson &

Accounting%20Office%20%3B%20December%202003.%20Publication%20GAO-04-110&f=false. Acesso em: 21 out. 2019.

49 CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. Opioid Overdose. Drug Overdose Deaths. Disponível em: <https://www.cdc.gov/drugoverdose/data/statedeaths.html>. Acesso em: 21 out. 2019.

50 HAFFAJEE, Rebecca L.; MELLO, Michelle M. Drug Companies' Liability for the Opioid Epidemic. *N Engl J Med*, v. 377, p. 2301-2305, 2017. Disponível em: <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1710756>. Acesso em: 21 out. 2019.

51 HOFFMAN, Jan. WALSH, Mary Williams. Purdue Pharma, maker of OxyContin, files for bankruptcy. *The New York Times*, 15 set. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/09/15/health/purdue-pharma-bankruptcy-opioids-settlement.html>. Acesso em: 24 out. 2019.

52 THE GUARDIAN. US states fight back against Purdue Pharma's bid to stop opioid lawsuits. *The Guardian*, 4 out. 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/us-news/2019/oct/04/purdue-pharma-oxycontin-sacklers-opioid-lawsuits>. Acesso em: 22 out. 2019.

53 JANSSEN PHARMA. **Neuroscience products**. Disponível em: <https://www.janssen.com/products/Neuroscience>. Acesso em: 21 out. 2019.

54 MOSELE, Bernardo De Marchi; ALMEIDA, Daniel Benzecry de; HESS, Válerly Baggio. Tapentadol: what every doctor needs to know about this new drug. *Br J Pain*, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 72-76, jan./mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/brjp/v1n1/pt_1806-0013-brjp-01-01-0072.pdf. Acesso em: 21 out. 2019.

55 JANSSEN PHARMA. **Neuroscience products**. Disponível em: <https://www.janssen.com/products/Neuroscience>. Acesso em: 21 out. 2019.

56 NATIONAL INSTITUTE ON DRUG ABUSE. Oklahoma Opioid Summary. **Opioid-Involved**

Johnson foi considerada culpada por, nas palavras do juiz do caso, criar uma perturbação da ordem pública através de sua campanha publicitária indiscriminada dos medicamentos Duragesic e Nucynta, relativizando ou ocultando seus efeitos viciantes.⁵⁷ A condenação da empresa foi de indenizar o estado em 572 milhões de dólares, valor significativamente abaixo do que o solicitado pelo procurador geral de Oklahoma, que demandou uma compensação monetária de 17 bilhões de dólares.⁵⁸

A companhia, que durante os litígios referentes à composição de seus talcos sempre os levou a julgamento e conseguiu reverter muitos casos na fase da apelação, mudou a estratégia legal ao responder pelos processos dos opioides. Após recorrer da sentença em Oklahoma, a empresa decidiu realizar um acordo, no valor de 20 milhões de dólares, com dois demandantes no estado de Ohio, a fim de evitar que o caso fosse a julgamento⁵⁹. Em comunicado divulgado pela Johnson & Johnson, a multinacional afirma que realizou esse acordo sem admissão de responsabilidade, com único fim de evitar maiores despesas e a incerteza dos julgamentos.⁶⁰

Com mais de 2.600 processos ainda pendentes nos Estados Unidos⁶¹, a crise legal dos opioides está ainda no início. Entretanto, ela serviu até o momento para evidenciar que a atuação violadora de direitos humanos da Johnson & Johnson não se restringe a um único produto e revela, mais precisamente, um comportamento repetitivo de negligência e falta de cuidado na comercialização dos seus produtos. A presença desses produtos em diversos países, regulados pelos mais variados ordenamentos jurídicos, mostra faticamente porque se faz necessário um documento internacional que vincule a atuação de empresas no que diz respeito aos direitos humanos.

4 CONCLUSÃO

Diante do estudo feito dos casos de violação por parte da Johnson & Johnson, é possível perceber a necessidade de responsabilização por parte das empresas quando se

Overdose Deaths. Disponível em: <https://www.drugabuse.gov/opioid-summaries-by-state/oklahoma-opioid-summary>. Acesso em: 22 out. 2019.

57 THOMAS, Katie; HSU, Tiffany. Johnson & Johnson's brand falters over its role in the opioid crisis. **The New York Times**, 27 ago. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/08/27/health/johnson-and-johnson-opioids-oklahoma.html>. Acesso em: 22 out. 2019.

58 BRANDES, Heide; RAYMOND, Nate. J&J liable for \$572 million in Oklahoma opioid epidemic trial; shares rise. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-usa-opioid-s-litigation-oklahoma/jj-liable-for-572-million-in-oklahoma-opioid-epidemic-trial-shares-rise-idUSKCN1VG0V2>. Acesso em: 21 out. 2019.

59 KALIA, Shubham. Johnson & Johnson settles Ohio lawsuits to avoid federal trial. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-opioid-ohio/johnson-johnson-settles-ohio-lawsuits-to-avoid-federal-trial-idUSKBN1WH00F>. Acesso em: 25 out. 2019.

60 JOHNSON & JOHNSON. **Johnson & Johnson Reaches Settlement Agreement with Two Ohio Counties Ahead of Upcoming Opioid Trial**. Disponível em: <https://www.jnj.com/johnson-johnson-reaches-settlement-agreement-with-two-ohio-counties-ahead-of-upcoming-opioid-trial>. Acesso em: 25 out. 2019.

61 HALS, Tom; RAYMOND, Nate. Several states wary of \$48 billion opioid settlement proposal. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-usa-opioid-lawsuits/several-states-wary-of-48-billion-opioid-settlement-proposal-idUSKBN1X315P>. Acesso em: 29 out. 2019.

tratar de direitos humanos. Em que pese haver os princípios orientadores, não existe uma obrigação ou vinculação do setor privado para com os direitos humanos dentro de nenhum tratado ou documento vinculante. Os mecanismos enumerados nos princípios orientadores⁶² auxiliariam na responsabilização das empresas, visto que permitiriam um maior zelo dentro de suas atividades, especialmente porque elas reportariam a sociedade aquilo que está sendo desenvolvido e mitigaria possíveis violações.

As violações de direitos humanos por empresas vêm sendo discutidas a um certo tempo pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU e demonstra-se maior preocupação por parte dos Estados-Parte. Como demonstrado na presente pesquisa, países como Holanda e Estados Unidos estão buscando uma responsabilização das empresas em decorrência de violações. Entretanto, a temática ainda encontra certa resistência, especialmente devido à influência econômica que as empresas detêm – como é possível notar pelo faturamento da Johnson & Johnson, empresa aqui analisada.

Assim, o presente artigo, através do estudo feito pelas violações perpetradas pela Johnson & Johnson, defende a necessidade da criação de um tratado de direitos humanos que verse sobre a responsabilidade das empresas para que haja a vinculação do tema às práticas empresariais. A violação do direito à saúde dos consumidores da Johnson & Johnson é clara, haja vista que a empresa detinha conhecimento do risco a saúde e não informou aos consumidores e não mitigou os possíveis efeitos. Se houvesse a criação de mecanismos de prevenção e reparação, não haveria as violações trazidas.

A responsabilidade das empresas quanto aos direitos humanos é evidente e existe a necessidade latente dos Estados criarem um documento internacional que seja vinculante para diminuir as violações de direitos humanos e mitigar as já ocorridas. No caso da Johnson & Johnson, por ser uma empresa multinacional existe uma preocupação para além do território estadunidense, visto que todos os importadores da empresa estão sob o risco de violação do direito à saúde e um tratado poderia dirimir possíveis problemas.

REFERÊNCIAS

ANEEZ, Shihar; SIRILAL, Ranga. Exclusive: Sri Lanka halts imports of Johnson & Johnson Baby Powder pending asbestos tests. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: 14/10/2019. <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-cancer-sri-lanka-excl/exclusive-sri-lanka-halts-imports-of-johnson-johnson-baby-powder-pending-asbestos-tests-idUSKCN1PP001>. Acesso em: 14 out. 2019.

ANTUNES, Anderson. Zara Accused of Alleged ‘Slave Labor’ In Brazil. **Forbes**. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/andersonantunes/2011/08/17/zara-accused-of-alleged-slave-labor-in-brazil/#2ad248821a51>. Acesso em: 25 set. 2019.

BANCO MUNDIAL. **Exports of goods and services (% of GDP)**. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/ne.exp.gnfs.zs?end=2018&start=1960&view=chart>.

62 RUGGIE, John. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 29, n. 2, p. 224-253, jun. 2011. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/016934411102900206>. Acesso em: 27 set. 2019.

Acesso em: 15 set. 2019.

BANCO MUNDIAL. **Merchandise exports (current US\$)**. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.MRCH.CD.WT>. Acesso em: 15 set. 2019.

BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. **O&S**, Salvador, v. 25, n. 84, p. 87-99, Jan./Mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302018000100087&script=sci_arttext&tlng=pt#fn03. Acesso em: 27 set. 2019.

BELLON, Tina. HALS, Tom. Johnson & Johnson supplier seeks bankruptcy over talc lawsuits. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-imerys-bankruptcy/johnson-johnson-supplier-seeks-bankruptcy-over-talc-lawsuits-idUSKCN1Q22H7>. Acesso em: 14 out. 2019.

BELLON, Tina. J&J hit with \$21.7 million verdict in another talc asbestos cancer case. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-cancer-lawsuit/jj-hit-with-21-7-million-verdict-in-another-talc-asbestos-cancer-case-idUSKCN1IO3HD>. Acesso em: 10 out. 2019.

BELLON, Tina. J&J, Imerys unit must pay \$117 million in N.J. asbestos cancer case. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-cancer-lawsuit/jj-imerys-unit-must-pay-117-million-in-n-j-asbestos-cancer-case-idUSKBN1HI2ZD>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRANDES, Heide; RAYMOND, Nate. J&J liable for \$572 million in Oklahoma opioid epidemic trial; shares rise. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-usa-opioids-litigation-oklahoma/jj-liable-for-572-million-in-oklahoma-opioid-epidemic-trial-shares-rise-idUSKCN1VG0V2>. Acesso em: 21 out. 2019.

BRASIL. Casa Civil. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 jul. 1992.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias STF. **STF reafirma inconstitucionalidade de dispositivo que permitia extração de amianto crisotila**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=363263>. Acesso em: 18 out. 2019.

BROSS, Tim. FEELEY, Jef. J&J must pay \$72 million over talc tied to woman's cancer. **Bloomberg**, 23 fev. 2016. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-02-23/j-j-ordered-to-pay-72-million-over-talc-tied-to-ovarian-cancer>. Acesso em: 4 nov. 2019.

BUSINESS. J&J Hit With \$4.7 Billion Jury Verdict in Baby Powder Suit. **The wall street journal**. Disponível em: <https://www.wsj.com/articles/j-j-hit-with-550-million-jury-verdict-in-baby-powder-suit-1531435569>. Acesso em: 10 out. 2019.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. **Opioid Overdose. Drug Overdose Deaths**. Disponível em: <https://www.cdc.gov/drugoverdose/data/statedeaths.html>. Acesso em: 21 out. 2019.

COOK, Linda S.; KAMB, Mary L.; WEISS, Noel S. Perineal Powder Exposure and the Risk of Ovarian Cancer. **American Journal of Epidemiology**, v. 145, n. 5, p. 459-465, mar. 1997. Disponível em: <https://academic.oup.com/aje/article/145/5/459/120983>. Acesso em: 9 out. 2019.

DASGUPTA, Nabarun; BELETSKY, Leo; CICCARONE, Daniel. Opioid Crisis: No Easy Fix to Its Social and Economic Determinants. **Am J Public Health**, v. 108, n. 2, p. 182-186, 2018. Disponível em: <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.2017.304187>. Acesso em: 18 out. 2019.

GIRION, Lisa. Johnson & Johnson knew for decades that asbestos lurked in its Baby Powder. **Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/investigates/special-report/johnsonandjohnson-cancer/>. Acesso em: 8 out. 2019.

HAFFAJEE, Rebecca L.; MELLO, Michelle M. Drug Companies' Liability for the Opioid Epidemic. **N Engl J Med**, v. 377, p. 2301-2305, 2017. Disponível em: <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1710756>. Acesso em: 21 out. 2019.

HALS, Tom; RAYMOND, Nate. Several states wary of \$48 billion opioid settlement proposal. **Discover Thomson Reuters**. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-usa-opioid-lawsuits/several-states-wary-of-48-billion-opioid-settlement-proposal-idUSKBN1X315P>. Acesso em: 29 out. 2019.

HODGSON, John T.; DARNTON, Andrew. The quantitative risks of mesothelioma and lung cancer in relation to asbestos exposure. **The Annals of Occupational Hygiene**, v. 44, n. 8, p. 565-601, dez. 2000. Disponível em: <https://academic.oup.com/annweh/article/44/8/565/127506>. Acesso em: 17 out. 2019.

HOFFMAN, Jan. WALSH, Mary Williams. Purdue Pharma, maker of OxyContin, files for bankruptcy. **The New York Times**, 15 set. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/09/15/health/purdue-pharma-bankruptcy-opioids-settlement.html>. Acesso em: 24 out. 2019.

HOLZER, Boris. Framing the Corporation: Royal Dutch/Shell and Human Rights Woes in Nigeria. **Journal of Consumer Policy**, v. 30, n. 3, p. 281-301, set. 2007. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10603-007-9035-4>. Acesso em: 25 set. 2019.

HSU, Tiffany. Johnson & Johnson loses bid to overturn a \$4.7 Billion baby powder verdict. **The New York Times**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/12/19/business/johnson-johnson-baby-powder-verdict.html>. Acesso em: 10 out. 2019.

JANNSEN PHARMA. **Neuroscience products**. Disponível em: <https://www.janssen.com/products/Neuroscience>. Acesso em: 21 out. 2019.

JOHNSON & JOHNSON. **Company history**. Disponível em: <http://www.jnj.ch/en/about-us/company-history.html>. Acesso em: 4 out. 2019.

JOHNSON & JOHNSON. **Johnson & Johnson Consumer nc. to Voluntarily Recall A Single Lot of Johnson's Baby Powder in The United States**. Disponível em: <https://www.jnj.com/johnson-johnson-consumer-inc-to-voluntarily-recall-a-single-lot-of-john>

sons-baby-powder-in-the-united-states. Acesso em: 14 out. 2019.

JOHNSON & JOHNSON. **Johnson & Johnson Reaches Settlement Agreement with Two Ohio Counties Ahead of Upcoming Opioid Trial.** Disponível em: <https://www.jnj.com/johnson-johnson-reaches-settlement-agreement-with-two-ohio-counties-ahead-of-upcoming-opioid-trial>. Acesso em: 25 out. 2019.

JOHNSON & JOHNSON. **Our Credo.** Disponível em: <https://www.jnj.com/credo/>. Acesso em: 15 out. 2019.

JOHNSON & JOHNSON. **What You Need to Know About Johnson & Johnson's 2018 Full-Year Earnings Report.** Disponível em: <https://www.jnj.com/latest-news/what-you-need-to-know-about-johnson-johnsons-2018-full-year-earnings-report>. Acesso em: 14 out. 2019.

KALIA, Shubham. Johnson & Johnson settles Ohio lawsuits to avoid federal trial. **Discover Thomson Reuters.** Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-opioid-ohio/johnson-johnson-settles-ohio-lawsuits-to-avoid-federal-trial-idUSKBN1WH00F>. Acesso em: 25 out. 2019.

KOGUT, Bruce. Multinational Corporations. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences.** 2001, 1st Edition, p. 10197-10204. Disponível em: https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/bkogut/files/Chapter_in_smelser-Baltes_2001.pdf. Acesso em: 12 set. 2019.

KOYFIN. **Johnson & Johnson Market Cap Chart (JNJ).** Disponível em: https://www.koyfin.com/company/JNJ/market_cap. Acesso em: 4 out. 2019.

MOSELE, Bernardo De Marchi; ALMEIDA, Daniel Benzecry de; HESS, Válerly Baggio. Tapentadol: what every doctor needs to know about this new drug. **Br J Pain**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 72-76, jan./mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/brjp/v1n1/pt_1806-0013-brjp-01-01-0072.pdf. Acesso em: 21 out. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Risco de overdose por fentanil é duas vezes mais alto que por heroína, diz ONU.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/risco-de-overdose-por-fentanil-e-duas-vezes-mais-alto-que-por-heroina-diz-onu/>. Acesso em: 21 out. 2019.

NATIONAL INSTITUTE ON DRUG ABUSE. Oklahoma Opioid Summary. **Opioid-Involved Overdose Deaths.** Disponível em: <https://www.drugabuse.gov/opioid-summaries-by-state/oklahoma-opioid-summary>. Acesso em: 22 out. 2019.

O'DONNELL, Carl. Missouri appeals court overturns \$110 million Johnson & Johnson talc verdict. **Discover Thomson Reuters.** Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-johnson-johnson-appeal/missouri-appeals-court-overturns-110-million-johnson-johnson-talc-verdict-idUSKBN1WU2NT>. Acesso em: 10 out. 2019.

PEREIRA, Mariana de Moura; ANDRADE, Letycia de Paiva; TAKITANE, Juliana. Evolução do uso abusivo de derivados de ópio. **Saúde, Ética & Justiça**, v. 21, n. 1, 12-17, 2016. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/sej/article/view/126517>. Acesso em: 26 set. 2019.

PRESS RELEASE. Nigeria: Shell complicit in the arbitrary executions of Ogoni nine as writ served in dutch court. **Amnesty International**, jun. 2017. Disponível em: <https://www.amnesty.org/en/press-releases/2017/06/shell-complicit-arbitrary-executions-ogoni-nine-writ-dutch-court/>. Acesso em: 25 set. 2019.

PURDUE PHARMA. **Medicines from Purdue – OxyContin**. Disponível em: <https://www.purduepharma.com/patients-caregivers/medicines-from-purdue/>. Acesso em: 21 out. 2019.

RUGGIE, John. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 29, n. 2, p. 224–253, 2011. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/016934411102900206>. Acesso em: 27 set. 2019.

RUGGIE, John. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 29, n. 2, p. 224–253, 2011, p. 224.

SUPREME COURT OF THE UNITED STATES. Bristol-Myers Squibb Co. v. Superior Court of California, San Francisco County, Et Al. **No. 16–466**. Argued April 25, 2017— Decided June 19, 2017. Disponível em: https://www.supremecourt.gov/opinions/16pdf/16-466_1qm1.pdf. Acesso em: 14 out. 2019.

THE GUARDIAN. US states fight back against Purdue Pharma’s bid to stop opioid lawsuits. **The Guardian**, 4 out. 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/us-news/2019/oct/04/purdue-pharma-oxycontin-sacklers-opioid-lawsuits>. Acesso em: 22 out. 2019.

THE WORLD BANK. **Sri Lanka**. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/sri-lanka>. Acesso em: 14 out. 2019.

THOMAS, Katie; HSU, Tiffany. Johnson & Johnson’s brand falters over its role in the opioid crisis. **The New York Times**, 27 ago. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/08/27/health/johnson-and-johnson-opioids-oklahoma.html>. Acesso em: 22 out. 2019.

TWISS, Sumner. History, Human Rights and Globalization. **Journal of Religious Ethics**, v. 32, n. 1, p. 39-70, mar. 2004. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.0384-9694.2004.00154.x>. Acesso em: 5 nov. 2019.

UNITED NATIONS. United Nations Human Rights Council. **Open-ended inter-governmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgotnc.aspx>. Acesso em: 27 set. 2019.

UNITED STATES GENERAL ACCOUNTING OFFICE (GAO). **Prescriptions Drugs: OxyContin Abuse and Diversion and Efforts to Address the Problem**. GAO, 2003. Disponível em: <https://books.google.com.br/>

books?hl=pt-BR&lr=&id=NdvWa3FDFTAC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Prescription+Drugs:+OxyContin+Abuse+and+Diversion+and+Efforts+to+Address+the+Problem+.++Washington,+DC+:++General+Accounting+Office+%3B+-December+2003.+Publication+GAO-04-110+&ots=-CYNyQawN2&sig=A8dlvmmuHs8_QRQe0BHPfuX6IJY#v=onepage&q=Prescription%20Drugs%3A%20OxyContin%20Abuse%20and%20Diversion%20and%20Efforts%20to%20Address%20the%20Problem%20.%20%20Washington%2C%20DC%20%3A%20%20General%20Accounting%20Office%20%3B%20%20December%202003.%20Publication%20GAO-04-110&f=false. Acesso em: 21 out. 2019.

UNITED STATES OF AMERICA. United States Judicial Panel on Multidistrict Litigation. **MDL Statistics Report - Distribution of Pending MDL Dockets by Actions Pending**, p. 1. Disponível em: https://www.jpml.uscourts.gov/sites/jpml/files/Pending_MDLs_by_Actions_Pending-October-15-2019.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

VANHAM, Peter. **A brief history of globalization**. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/how-globalization-4-0-fits-into-the-history-of-globalization/>. Acesso em: 17 set. 2019.

VAULT. **Johnson & Johnson**. Disponível em: <https://www.vault.com/company-profiles/personal-care/johnson-johnson>. Acesso em: 7 out. 2019.

VOYTKO, Lisette. Report: Johnson & Johnson CEO 'Believed' Baby Powder Was Asbestos-Free 13 Days Before FDA Found Trace Levels. **Forbes**, 23 out. 2019. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/lisettevoytko/2019/10/23/report-johnson--johnson-ceo-believed-baby-powder-was-asbestos-free-13-days-before-fda-found-trace-levels/#4986a8c2255f>. Acesso em: 14 out. 2019.

ZEE, Art Van. The Promotion and Marketing of OxyContin: Commercial Triumph, Public Health Tragedy. **Am J Public Health**, v. 99, n. 2, p. 221-227, 2009. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2622774/>. Acesso em: 21 out. 2019.

ZUCKERMAN, Diana; SHAPIRO, Danielle. Talcum Powder and Ovarian Cancer. **National Center for Health Research**. Disponível em: <http://www.center4research.org/talcum-powder-ovarian-cancer/>. Acesso em: 7 out. 2019.

O COMPLIANCE COMO MEIO DE CONCREÇÃO DE DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS E O COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

Ariê Scherreier Ferneda¹

Marcos Guilherme Rodrigues Mafra²

1 INTRODUÇÃO

Embora seja um fenômeno antigo, o trabalho em condição análoga a de escravo ainda é verificado na contemporaneidade. Tanto é assim que, recentemente, em 2016, o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos³ pela presença de trabalho em condição análoga a de escravo na Fazenda Brasil Verde, localizada no Pará.

Para além do aludido caso, citam-se, a título de exemplos, os casos da Zara Brasil e M. Officer, os quais foram flagrados pela fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT) em razão da utilização de mão de obra análoga à de escravo em sua cadeia de produção.⁴

Nesse sentido, destaca-se a necessidade de estabelecer meios para o combate à violação de direitos humanos em empresas. Tendo isso em vista, o presente artigo busca analisar as formas de trabalho análogo à condição de escravo e sua definição e conceituação pelos órgãos nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos. Além disso, pretende-se demonstrar a evolução da proteção ao trabalho no Brasil, bem como as dificuldades que ainda persistem e devem ser enfrentadas. Após, são apontados alguns instrumentos de concreção dos direitos humanos, em especial a proteção ao trabalho, através de programas de integridade e *compliance*, bem como por meio de técnicas de *due diligence*.

Destaca-se, assim, a importância da verificação e avaliação dos riscos, tanto internos, quanto externos, da atividade empresarial, bem como pela proteção, respeito e remediação para com os direitos, com vistas a concretizar, de fato, os Princípios Orientadores de Direitos Humanos.

1 Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Membro do Grupo de Estudos em Análise Econômica do Direito. Coordenadora Adjunta do Grupo de Estudos Trabalhistas. Pesquisadora de Iniciação Científica. Fundadora do NÔMA – Norma e Arte. Endereço eletrônico: ariefernedaxx@gmail.com.

2 Advogado, bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Técnico em Informática pela TECPU/CPR. Pós-graduando Direito Empresarial e Econômico na ABDConst. Certificado em Compliance Anticorrupção pela LEC (CPC-A). Endereço eletrônico: marcos.guilherme96@gmail.com

3 O caso Fazenda Brasil Verde *vs.* Brasil foi o primeiro caso contencioso apresentado perante o Tribunal Interamericano relacionado ao trabalho escravo e à servidão. CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil**. Sentença de 20 de outubro de 2016. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

4 TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos Humanos e Empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. 155f. 2018. Dissertação (Mestrado). Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, 2018.

2 O PAPEL DAS EMPRESAS NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

A valorização do trabalho ganhou especial atenção com o advento da Constituição Federal (CRFB), em 1988. Os valores sociais do trabalho foram elevados a fundamentos da República Federativa pela Carta Constitucional, em cujo rol de direitos fundamentais foi inserido os direitos sociais.⁵ Nada obstante, a ordem social tem como base o primado do trabalho, nos termos do art. 193 da CRFB.

Com efeito, diante da extrema importância do trabalho, este não é considerado apenas como um direito fundamental, mas como um direito humano.⁶ Nesse sentido, destaca-se que o trabalho representa um direito que serve como base para o acesso a outros direitos, bem como um mecanismo que promove o empoderamento, a emancipação e a transformação do indivíduo como um agente ativo.⁷

Assim, a proteção do direito ao trabalho, enquanto direito fundamental social, deve passar pela “abstenção da realização de obstáculos, atuação para promoção de políticas de pleno emprego e valorização das políticas e normativas protetivas; e atuação em prol do exaurimento de discriminações e abusos”.⁸

Na contramão da proteção ao trabalho, formas de abusos ainda persistem e atentam contra a própria dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, a escravidão é um fenômeno muito antigo que apresentou características diferentes ao longo da história, porém, sua essência permaneceu a mesma: a redução do outro a objeto a ser apropriado.⁹ Somente com a Lei Áurea, em 1888, a escravidão tornou-se ilegal. No entanto, a mão de obra análoga a de escravo ainda é uma realidade a ser combatida.¹⁰

A proibição da redução de alguém à condição análoga à de escravo está prevista tanto na legislação doméstica, junto ao art. 149 do Código Penal brasileiro enquanto crime, quanto em tratados e convenções internacionais, como a Convenção Americana, a Convenção sobre a Escravatura de 1926, a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956 e a Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho.

5 MIRANDA, Cíntia Clementino; OLIVEIRA, Lourival José de. Trabalho análogo ao de escravo no Brasil: necessidade de efetivação das políticas públicas de valorização do trabalho humano. **Revista de Direito Público**. Londrina, v. 5, n. 3, p. 150-170, dez. 2010. p. 155.

6 FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antonio César; BOTELHO, Martinho Martins. 30 anos da Constituição do Trabalho. avanços e retrocessos na proteção dos direitos fundamentais trabalhistas. In: PEREIRA, Rodolfo Viana; FERNANDES, Bernardo Gonçalves (Coord.); PAULINO, Lucas Azevedo (Org.). **Constituição, democracia e jurisdição: um panorama dos últimos 30 anos**. Belo Horizonte: IDDE, 2018. p. 235.

7 SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2000. p. 334.

8 FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antonio César; BOTELHO, Martinho Martins. 30 anos da Constituição do Trabalho. avanços e retrocessos na proteção dos direitos fundamentais trabalhistas. In: PEREIRA, Rodolfo Viana; FERNANDES, Bernardo Gonçalves (Coord.); PAULINO, Lucas Azevedo (Org.). **Constituição, democracia e jurisdição: um panorama dos últimos 30 anos**. Belo Horizonte: IDDE, 2018, p. 242.

9 ALMEIDA, Antonio Alves de. Trabalho escravo: educar para libertar. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (Org.). **Trabalho Escravo Contemporâneo: Estudos Sobre Ações e Atores**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017. p. 120.

10 MOREIRA, Larissa. O trabalho escravo contemporâneo no Brasil. **SINAIT**, 10 fev. 2017. Disponível em: https://www.sina.it.org.br/arquivos/artigos/Artigo_233.pdf. Acesso em: 11 de out. de 2019.

Além desses instrumentos internacionais, no âmbito dos Direitos Humanos tem-se a previsão da proibição da escravidão e da servidão junto à Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948¹¹, ao Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966¹², à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher¹³, ao Protocolo Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Criança¹⁴, ao Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional¹⁵, à Convenção sobre os Direitos da Criança¹⁶, à Convenção sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias¹⁷, bem como junto à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.¹⁸ Nada obstante, a escravidão é considerada como crime contra a humanidade, de acordo com o estatuto do Tribunal Militar Internacional de Nuremberg de 1945.¹⁹

Por sua vez, cumpre destacar a conceituação, os critérios e os fundamentos apresentados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos para caracterizar o trabalho análogo à condição de escravo, prática pela qual o Brasil foi, inclusive, denunciado e condenado no caso Fazenda Brasil Verde x Brasil.²⁰

Nesse sentido, a Corte, ao analisar os elementos fundamentais para definir uma

11 Nos termos do artigo 4º da DUDH. NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

12 Nos termos do artigo 8º, item 1. BRASIL. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. **Decreto n. 592/1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

13 Nos termos dos arts. 6º e 11. BRASIL. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979. **Decreto 4.377/2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

14 Nos termos do art. 3. BRASIL. Protocolo Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Criança. **Decreto n. 5.017/2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5017.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

15 Nos termos do art. 7.2, alínea 'c'. BRASIL. Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. **Decreto n. 4.388/2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4388.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

16 Nos termos do art. 32. BRASIL. Convenção sobre os Direitos da Criança. **Decreto n. 99.710/1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

17 Nos termos do art. 11. CONVENÇÃO sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias. Disponível em: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Conven%C3%A7%C3%A3o-Internacional-para-a-Prote%C3%A7%C3%A3o-dos-Direitos-Humanos-de-todos-os-Trabalhadores-Migrantes-e-Membros-de-suas-Fam%C3%ADlias.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

18 Nos termos do art. 27.2. BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Decreto n. 6.949/2009**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

19 Nos termos do artigo 6º, alínea 'c'. ESTATUTO do Tribunal Militar Internacional de Nuremberg de 1945. Disponível em: http://www.cruzroja.es/principal/documents/1750782/1852538/estatuto_del_tribunal_de_nuremberg.pdf/20090fa2-e5bf-447a-aa96-612403df2a66. Acesso em: 10 out. 2019.

20 Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Para mais informações, consulte: FERNEDA, Ariê Scherreier; VAZ, Andréa Arruda. Estrutura, funcionamento e atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso "Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde": da denúncia à condenação do Brasil e os efeitos da sentença no plano interno. In: GOMES, Eduardo Biacchi (Coord); LEAHY, Érika; ANDRETTA, Juliane Tedesco (Org.). **Litígio Estratégico e Hard Cases em Direito Internacional e o Diálogo com as Cortes brasileiras**. Curitiba: Instituto Memória, 2019.

situação de escravidão, demonstrou que não é necessária a existência de um documento formal para que se demonstre a situação de escravidão ou a existência de constrangimento necessariamente físico, mas a existência de um controle de uma pessoa sobre a outra.²¹

Além disso, cita-se como exemplo o julgamento do caso Promotor vs. Kunarac pelo Tribunal Penal Ad Hoc para a antiga Iugoslávia²², em que a Corte avaliou a manifestação dos “atributos do direito de propriedade” com base nos seguintes elementos, *in verbis*:

- a) restrição ou controle da autonomia individual; b) perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa; c) obtenção de um benefício por parte do perpetrador; d) ausência de consentimento de livre arbítrio da vítima, ou sua impossibilidade ou irrelevância devido à ameaça de uso da violência ou outras formas de coerção, ou medo de violência, fraude ou falsas promessas; e) uso de violência física ou psicológica; f) posição de vulnerabilidade da vítima; g) detenção ou cativeiro; i) exploração.²³

Igualmente, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou no sentido de que a privação da liberdade e da dignidade ocorre quando a pessoa é tratada como coisa e não mais como pessoa, “o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno”.²⁴

Em contrapartida, contrariando a hodierna concepção de “trabalho escravo”, cuja interpretação pode ser extraída, inclusive, da leitura dos tratados e convenções internacionais, a Portaria 1.129/2017 alterou as regras de fiscalização no combate ao trabalho escravo e criou nova definição²⁵ para os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo, para, entre outros fins, conceder seguro desemprego aos trabalhadores que foram submetidos à aludida situação.

Esta Portaria, por sua vez, representou um retrocesso jurídico-institucional, uma vez

21 Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil, §§270 e 271.

22 UNIT NATIONS. International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia. **Judgement of Trial Chamber II in the Kunarac, Kovac and Vukovic Case**. Judgement: February 22, 2001. Disponível em: <http://www.icty.org/en/sid/8018>. Acesso em: 23 jan. de 2019.

23 Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil vs. Brasil, §272.

24 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inquérito 3.412/AL**. Plenário. Redatora do Acórdão Ministra Rosa Weber. DJe 12/11/2012. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&-docID=3076256>. Acesso em 15 de out. de 2019.

25 De acordo com a Portaria 1.129/2017, considera-se:

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV - condição análoga à de escravo:

a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;

b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;

c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;

d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

que gerou obstáculos à existência, à viabilidade e ao cumprimento das ações de prevenção, erradicação, fiscalização e punição do trabalho em condição de “escravidão contemporânea”. Isso porque a mencionada Portaria reduziu a conceituação de trabalho forçado como, meramente, “aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade”.²⁶

Nesse sentido, a própria Organização Internacional do Trabalho manifestou-se em sentido contrário às disposições da Portaria, a partir da qual o Brasil passou a correr o risco de interromper uma trajetória de sucesso “que o tornou um modelo de liderança no combate ao trabalho escravo para a região e para o mundo”.²⁷

Não por outra razão, duas Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental foram interpostas (489²⁸ e 491²⁹) pela Rede Sustentabilidade e pela Confederação Nacional das Profissões Liberais, respectivamente, as quais se encontram apensadas. A Ministra Relatora, Rosa Weber, suspendeu, em sede liminar, os efeitos da dita Portaria até o julgamento do mérito da ação.

Por sua vez, ambas as arguições perderam o objeto com a edição de nova Portaria (n. 1.293/2017), publicada diante da repercussão negativa da Portaria anterior, representada, inclusive, pela ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social. Nada obstante, entre os objetivos da Portaria destaca-se a “Lista Suja”³⁰, na qual é divulgado o nome de pessoa física ou jurídica que submete o trabalhador à condição análoga à de escravo. Esta Lista consiste em um instrumento cujo objetivo é coibir a prática de trabalho análogo à condição de escravo, em especial, em três dimensões: repressiva, pedagógico-preventiva e reparativa.³¹

A importância da referida lista pode ser observada a partir dos resultados obtidos e atualizados em 2018, em que 209 empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, foram atuadas em ação fiscal que identificou referida situação.³² Ademais, em 2017, 184 ações de fiscalização foram realizadas, sendo que 407 trabalhadores submetidos à condição análoga à de escravo foram resgatadas.³³

26 BRASIL. **Portaria 1.129, de 13 de outubro de 2017**. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19356195/do1-2017-10-16-portaria-n-1-129-de-13-de-outubro-de-2017-19356171. Acesso em: 10 maio 2020.

27 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Nota do Escritório da OIT no Brasil sobre as mudanças no combate ao trabalho análogo ao de escravo**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_584323/lang--pt/index.htm. Acesso em 15 de out. de 2019.

28 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 489/DF**, Relatora Ministra Rosa Weber. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293382>. Acesso em: 15 out. 2019.

29 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 491/DF**, Relatora Ministra Rosa Weber. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293417>. Acesso em: 15 out. 2019.

30 Instituída pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n. 4 de 2016.

31 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Notícias STF**. Ministra Rosa Weber suspende efeitos de portaria ministerial sobre trabalho escravo. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=359907>. Acesso em: 15 out. 2019.

32 BRASIL. Inspeção do Trabalho. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo**. Disponível em: <https://sinait.org.br/docs/Lista%20Suja%20-%203-10-2018.pdf>. Acesso em: 11 out. 2019.

33 BRASIL. Secretaria de Trabalho. **Ministério da Economia**. 28 de Janeiro, Dia Nacional de Combate

Percebe-se, desse modo, a importância da atuação estatal no combate ao trabalho análogo ao de escravo. No entanto, para que estas ações tomem uma forma ainda mais robusta de proteção aos direitos, há necessidade de atuação conjunta entre Estado e empresas, nos moldes dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, bem como por meio de instrumentos como Programas de Integridade e *Compliance* e técnicas de *Due Diligence*, aplicados em toda a cadeia de produção de empresas privadas, além de Códigos de Ética e Conduta que demonstrem, de forma, expressa, seu compromisso com os direitos humanos, em especial, uma postura contrária à violação de direitos trabalhistas, conforme será verificado a seguir.

3 OS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE E *COMPLIANCE* E A TÉCNICA DO *DUE DILIGENCE* COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO À VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

Em 2005³⁴, John Ruggie foi nomeado como Representante Especial para Empresas e Direitos Humanos pelo Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) com o fim de investigar questões pertinentes aos direitos humanos e empresas. Para tanto, o representante propôs uma série de princípios a serem seguidos pelas empresas privadas a fim de evitar abusos e violações de direitos humanos³⁵.

Assim, foi apresentado o tripé “Proteger, Respeitar e Remediar”, cujos pilares consistem (i) no dever dos Estados de proteger os direitos humanos; (ii) na obrigação das empresas de respeitar esses direitos e; (iii) no dever de Estados e empresas de promover os remédios efetivos em caso de violação desses direitos.³⁶

Nada obstante, os princípios levam em consideração a busca dos Estados pelo respeito, pela proteção e pela concreção de direitos humanos. Em consequência, as empresas devem atuar em consonância e complementarmente com o Estado, cumprindo as leis aplicáveis e, portanto, os direitos humanos.³⁷

Ademais, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou o material chamado *Guiding Principles on Business and Human Rights* com o intuito operacionalizar o aludido

ao Trabalho Escravo. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=5447>. Acesso em: 15 out. 2019.

34 WHO WE ARE: **Professor John Ruggie**. [S. l.]. Disponível em: <https://www.shiftproject.org/who-we-are/board-of-trustees/professor-john-ruggie/>. Acesso em: 8 maio 2020.

35 RUGGIE, John. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. United Nations Human Rights, New York and Geneva, p. 1-34, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

36 TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos Humanos e Empresas: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil**. 155f. 2018. Dissertação (Mestrado). Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, 2018. p. 30.

37 These guiding principles are grounded in recognition of: (a) states' existing obligations to respect, protect and fulfil human rights and fundamental freedoms; (b) the role of business enterprises as specialized organs of society performing specialized functions, required to comply with all applicable laws and to respect human rights; (c) the need for rights and obligations to be matched to appropriate and effective remedies when breached. RUGGIE, John. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, New York and Geneva, p. 1-34, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

tripé, o que consolidou os direitos humanos como o limite mínimo a ser observado pelas empresas em todas as suas cadeias de produção e territórios.³⁸ Nesse sentido, os referidos princípios “constituem um padrão global de ação e responsabilidade pelo qual as condutas dos Estados e empresas devem ser avaliadas”.³⁹

Por outro lado, em razão da existência de tal responsabilidade por parte das empresas, o empresário encontra o desafio de como garantir a implementação dos aludidos princípios e pilares no cotidiano da atividade empresarial.

Uma das soluções para este impasse encontra-se nos Programas de Integridade e *Compliance*, bem como em suas ferramentas como o Código de Conduta, os processos de *Due Diligence* e os Canais de Denúncia.

Tendo isso em vista, destaca-se que, de acordo com Gaban e Domingues⁴⁰, os Programas de Integridade devem se preocupar com diversos temas, desde o direito trabalhista e do consumidor, até a proteção aos direitos humanos, por intermédio da prevenção ao trabalho infantil, ao trabalho escravo e à discriminação.

Assim, caso se verifique a existência ou propensão de trabalho análogo à condição de escravo em uma empresa, por exemplo, esta deve ser considerada como riscos de *compliance*. Ou seja, são riscos que o Programa de Integridade e *Compliance* deve analisar, avaliar e tratar.

Outrossim, destaca-se que o aludido Programa pode servir como uma medida de cunho preventivo, uma vez que, para além de combater o desrespeito aos direitos laborais e humanos do empregado, o *compliance* “fomenta o lucro ao empresário, de forma a promover um ambiente econômico solidário”.⁴¹

Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa⁴² exemplifica que os riscos de *compliance* consistem em corrupção, assédio moral, assédio sexual, discriminação, lavagem de dinheiro, impactos socioambientais da atividade, entre outros, evidenciando que esses se atrelam diretamente aos direitos humanos.

A conexão de que os riscos, os quais o Programa de Integridade e *Compliance* irá se preocupar, são em sua maioria violações e abusos de direitos humanos, fazendo com que a implantação do programa em empresas privadas brasileiras alcance o objetivo explicitado nos princípios de Ruggie, a fim de respeitar, proteger e implementar direitos humanos,

38 TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos Humanos e Empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. 155f. 2018. Dissertação (Mestrado). Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, 2018. p. 30.

39 TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos Humanos e Empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. 155f. 2018. Dissertação (Mestrado). Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, 2018. p. 31.

40 GABAN, Eduardo Molan; DOMINGUES, Juliana Oliveira. **Direito antitruste**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

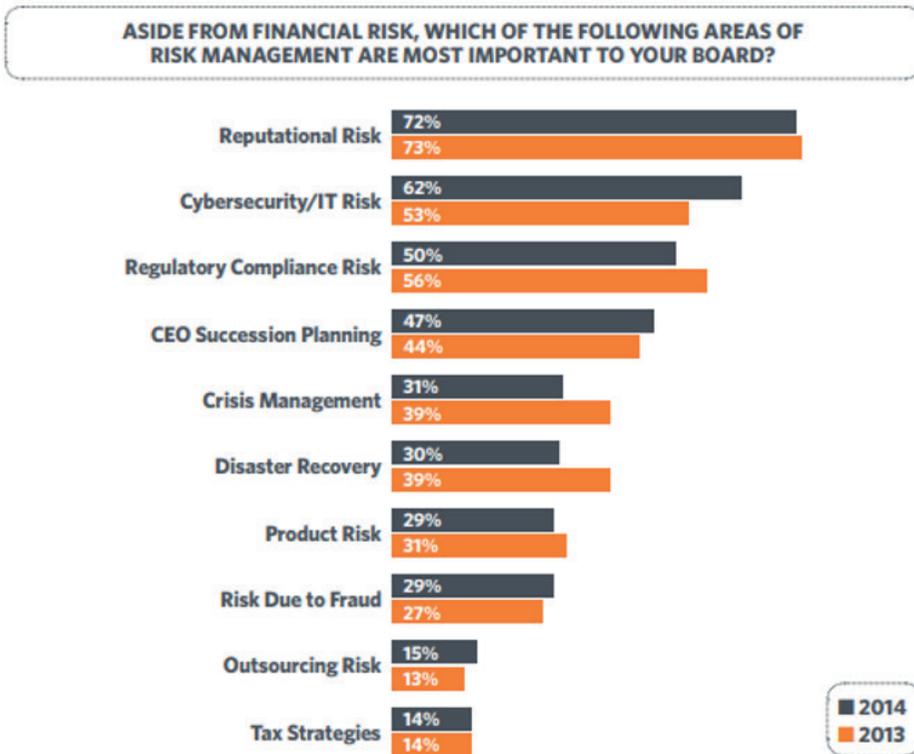
41 LIMA, Sofia Wanderley Gayoso de; ARAÚJO, Jailton Macena de. Humanização do direito e *compliance* trabalhista: instrumento eficaz na construção de uma empresa socialmente responsável. In: COSTA, Ana Paula Correia de Albuquerque da; LEAL, Larissa Maria de Moraes; ARAÚJO, Jailton Macena de (Org.). **Humanização do Direito e Proteção Social dos Hipervulneráveis**. João Pessoa: IDCC, 2018. v. 1. p. 89-100. p. 99.

42 INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, SP: IBCG, 2017 (Série: IBCG Orienta). 56 p.

além de proteger a empresa de danos reputacionais, bem como difundi-los para os terceiros com quem se relaciona.

Por sua vez, em 2014, a pesquisa “*Concerns About Risks Confronting Boards*”⁴³ elencou que os danos reputacionais são as maiores preocupações dos empresários, conforme se verifica na Figura 1, a seguir:

Figura 1: *Risks Driving Concern*



Fonte: Risks Driving Concern, de EisnerAmper, *Concerns About Risks Confronting Boards: Fifth Annual Board of Directors Survey*. [S. l.: s. n.], p. 7. Print.

Destaca-se, ainda, que o Programa de Integridade e *Compliance* não deverá se preocupar apenas com a organização onde será implantado. Tendo isso em vista, recomenda a DSC 10.000 que os fornecedores (classe de terceiros) devem demonstrar o compromisso com a cultura ética e integridade da empresa que está implantando o aludido Programa, sendo dever destes prestarem informações quanto suas atividades realizadas e documentos que comprovem o referido compromisso.

43 EISNERAMPER. Risks Driving Concern. In: EISNERAMPER. **Concerns About Risks Confronting Boards: Fifth Annual Board of Directors Survey**. [S. l.: s. n.], 2014. EisnerAmper's 5th annual Board of Director's Survey was designed to gain insights into the risks being discussed and addressed in American boardrooms. Disponível em: <https://businessfacilities.com>. Acesso em: 22 ago. 2019.

Este compromisso da empresa privada e de todas as suas partes relacionadas, entendidas como toda a cadeia de fornecedores e/ou de produção, pode ser estendido para os direitos humanos, sendo o Programa de Integridade e *Compliance* um meio ideal de concreção destes direitos.

Por sua vez, Ruggie⁴⁴, em sua lista principiológica, elencou em seu 15º princípio duas formas da empresa respeitar direitos humanos e cumprir com suas responsabilidades (i) por meio de políticas, de modo a assumir o dever de respeitar os direitos humanos, (ii) por meio de procedimentos, que se subdividem em um processo de *due diligence*, para identificar, prevenir, mitigar e averiguar impactos sobre os direitos humanos, e (iii) um processo que seja capaz de reparar todas as consequências negativas geradas por estes impactos. Tratam-se, portanto, de planos de ação desenvolvidos com base no resultado dos processos de *due diligence*.

Ademais, a principal política do Programa de Integridade e *Compliance* é a existência de um Código de Conduta Ética. Conforme a DSC 10.000⁴⁵, o referido Código deve explicitar o compromisso da empresa em atender às legislações aplicáveis a ela, bem como deve deixar claro o compromisso da empresa em favor dos direitos humanos.

Assim, percebe-se que a existência de um Código de Conduta Ética é essencial para a concreção dos direitos humanos na esfera empresarial, uma vez que disciplina comportamentos compatíveis com o respeito aos direitos humanos e com os ideais da empresa⁴⁶, sendo que esta deve assumir a responsabilidade por meio de políticas para respeitar, proteger e implementar direitos humanos.⁴⁷ Nesse ínterim, destacam-se os Códigos de Conduta Ética que demonstram de forma expressa sua preocupação com a erradicação do trabalho análogo à condição de escravo e seu compromisso com a promoção do trabalho digno. A título de exemplo, citam-se os Códigos das pessoas jurídicas L'Oréal⁴⁸, grupo Conex⁴⁹,

44 15. In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including: (a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights; (b) A human rights due diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights; (c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute. RUGGIE, John. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, New York and Geneva, p. 1-34, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

45 EBANC. DSC 10.000. **Diretrizes para o Sistema de Compliance**, [S. l.], 2015.

46 CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de; GONÇALVES, Francine Silva Pacheco. **Compliance e Gestão de Riscos nas Empresas Estatais**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019. 169 p. ISBN 78-85-450-0642-8.

47 RUGGIE, John. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, New York and Geneva, p. 1-34, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

48 "A L'ORÉAL está particularmente ligada ao espírito e cumprimento das leis vigentes: Direitos Humanos; proibição de trabalho de menores e trabalho forçado; discriminação; horas de trabalho e remuneração; representação colectiva de trabalhadores". L'ORÉAL. Código de Ética da Empresa. **A nossa forma de trabalhar**. 2007. p. 5. Disponível em: https://www.loreal.com/~/_media/Loreal/Files/pdf/en/code_of_ethics_portuguese.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

49 "O GRUPO CONEX não compactua, em nenhuma hipótese, com a exploração de menores e/ou trabalho escravo em seus valores, bem como não aceita a utilização de seus produtos por quem possam explorar estas atividades. Qualquer colaborador, fornecedor ou cliente que tiver algum envolvimento, direto ou indireto, com este tipo de situação será descredenciado e denunciado às autoridades competentes." GRUPO CONEX. **Código de Ética e Conduta**. Disponível em: <http://www.conexled.com.br/wp-content/uploads/2016/12/>

Fundação Getúlio Vargas⁵⁰, Pandura Alimentos (Bauducco e Visconti)⁵¹ e Unilever⁵².

Nada obstante, segundo Castro e Gonçalves⁵³, o Código deve dispor a respeito de quais são as condutas esperadas por todos aqueles que se relacionam com a empresa, não apenas colaboradores, mas também terceiros, os quais podem se relacionar diretamente e/ou indiretamente com empresa.

Nesse sentido, dispor sobre terceiros é de suma importância, visto que as empresas podem sofrerem danos reputacionais por condutas que os seus terceiros relacionados cometem, conforme informa a Controladoria Geral da União em seu documento “Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas”.⁵⁴ Nesse sentido, cita-se o Código de Conduta para Fornecedores da companhia BRF, a qual obriga seus fornecedores a respeitar os direitos humanos e a não restringir a liberdade de trabalhadores e a submetê-los à trabalho análogo ao de escravo⁵⁵, sob pena de aplicação de eventual sanções pelo seu descumprimento.

Além de estender a aplicabilidade do Código de Conduta a terceiros, Schwartz⁵⁶ ainda afirma que o documento deve dispor sobre seis grandes temas, quais sejam: confiabilidade, respeito, responsabilidade, justiça, cuidado e cidadania.

Nada obstante, após a criação do Código de Conduta, torna-se necessário estabelecer processos de *due diligence* para que sejam averiguados quais os impactos da empresa em relação aos direitos humanos. Para além desta averiguação interna, deve-se analisar, inclusive, todos aqueles que estão abarcados na aplicabilidade do Código de Conduta,

codigo_de_etica_e_conduta_grupoConex-1.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

50 “São critérios de conduta de todos os parceiros comerciais e fornecedores contratados pela FGV, a serem observados em todas as suas relações: [...] Rejeitar a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo e assemelhados que possam ser consideradas violação aos direitos humanos”. FUNDAÇÃO Getúlio Vargas. **Código de Ética e Conduta**. Diretoria de Controles Internos. 2017. p. 11. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/codigo_etica_conduta_fgv_vf_2017.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

51 “A Empresa cultiva um ambiente de respeito à dignidade, à diversidade e aos direitos humanos e adota políticas e práticas que contribuem ativamente para a prevenção, o combate e a erradicação de formas degradantes de trabalho (infantil, forçado e escravo). PADURA ALIMENTOS. **Código de Conduta Ética**. Conhecer, disseminar e praticar.” Disponível em: <https://www.bauducco.com.br/wp-content/themes/auducco/pdfs/codigo-conduta-pandurata.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

52 Nós não utilizaremos nenhum tipo de mão de obra forçada, compulsória, traficada ou infantil. UNILEVER. **Código de Princípios de Negócios e Políticas do Código**. Disponível em: https://www.unilever.com.br/Images/codigo-de-principios-de-negocios-e-politicas-do-codigo-final_tcm1284-514232_pt.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

53 CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de; GONÇALVES, Francine Silva Pacheco. **Compliance e Gestão de Riscos nas Empresas Estatais**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019. 169 p. ISBN 78-85-450-0642-8.

54 BRASIL. Controladoria Geral da União. CGU. **Programa de Integridade. Diretrizes para Empresas Privadas**, Brasília, 2015. p. 13.

55 “Assegurar o respeito aos direitos fundamentais de seus funcionários e condições básicas de trabalho são alguns requisitos considerados fundamentais para a BRF e, portanto, esperados por parte de todos os fornecedores, evitando-se, assim, o risco de sanções, multas e processos trabalhistas”. Nesse sentido, os fornecedores da companhia não devem “restringir a liberdade do trabalhador por meio de retenção de documentos, jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho e moradia – o que pode ser caracterizado como trabalho forçado e/ou análogo ao escravo”. BRF. **Código de Conduta para Fornecedores**. Disponível em: <https://www.brf-global.com/wp-content/uploads/2018/07/Codigo-Conduta-Fornecedores-BRF.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

56 SCHWARTZ, Mark S. A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics. *Journal of Business Ethics*. Kluwer Academic Publishers, v. 41, p. 27-43, 2002.

ou seja, deve-se realizar o *due diligence* referente aos direitos humanos em terceiros, que se relacionam direta e/ou indiretamente com a empresa privada.

Ressalta-se novamente a importância de abarcar terceiros, sendo que a prática da *due diligence* sobre esses é de suma importância, visto que o IBGC⁵⁷ recomenda que sejam analisados os procedimentos que vão desde a identificação e avaliação até o monitoramento dos riscos que podem ser gerados a partir de contratos com terceiros, dentre estes o reputacional ou até riscos trabalhistas, em que haja a responsabilização da empresa em face de uma terceirização ficta ou simulada.

Nesse sentido, Ruggie⁵⁸ estabelece junto ao 17º princípio que a *due diligence* deve abarcar uma avaliação do impacto e potencial dos riscos atrelados a direitos humanos, conforme o tamanho da empresa, atividade desenvolvida, bem como operações e serviços realizados por ela. A *due diligence* deve ser atividade contínua na empresa privada, visto que atividades, operações e serviços sempre serão desenvolvidos ao decorrer do tempo.

Por sua vez, a ISO 37001:2017⁵⁹ estabelece procedimentos básicos a serem adotados para realizar uma *due diligence* que avalie os terceiros que se relacionem. Nesse sentido, recomenda-se que seja encaminhado primeiramente um questionário para que sejam sanadas algumas dúvidas; realizadas pesquisas na internet sobre o terceiro, seus acionistas, sócios, diretores e administradores; realizadas pesquisas e diligências em fontes judiciais, governamentais (cita-se como exemplo a emissão de certidões para verificar a inexistência ou existência de débitos tributários, fiscais e trabalhistas) e internacionais (cita-se aqui de exemplo lista da *OFAC Sanctions List Search*). A aludida ISO ainda recomenda que sejam feitas pesquisas quanto à reputação ética da empresa investigada e que a condução do processo de *due diligence* seja realizada por empresa especializada.

Nada obstante, a melhor forma de monitorar o a efetividade dos Programas de Integridade e *Compliance* nas empresas é por meio do recebimento e tratamento de denúncias. Tendo isso em vista, Castro e Gonçalves⁶⁰ reforçam que, através destes instrumentos de recebimento e tratamento de denúncias, há a possibilidade de detecção e remediação de irregularidades, dentre estas os riscos de *compliance* que, como já mencionado, estão

57 INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, SP: IBCG, 2017 (Série: IBCG Orienta). 56 p.

58 Human rights due diligence 17. In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed. Human rights due diligence: (a) should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships; (b) will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations; (c) should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise's operations and operating context evolve. RUGGIE, John. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, New York and Geneva, p. 1-34, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

59 BRASIL. Norma Brasileira. ABNT NBR ISO 37001:2017. **Sistemas de Gestão Antissuborno - Requisitos com orientações para uso**. 6 mar. 2017.

60 CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de; GONÇALVES, Francine Silva Pacheco. **Compliance e Gestão de Riscos nas Empresas Estatais**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019. 169 p. ISBN 78-85-450-0642-8.

diretamente ligados com violações e abusos de direitos humanos.

Outrossim, Ruggie⁶¹ aponta em seu 29º princípio o estabelecimento de mecanismos de denúncia eficazes à disposição da comunidade, o qual representa outro mecanismo a ser seguido pelas empresas privadas para o combate às violações e abusos de direitos humanos.

Nesse sentido, tem-se os canais de denúncias estabelecidos pela IBGC⁶² como “um complemento essencial ao código de conduta para detectar eventuais desvios”. Para que sejam eficazes, Castro e Gonçalves⁶³ definem que os canais devem ser confidenciais e devem proteger as identidades dos denunciadores, prevenindo-os de retaliações, visto que, muitas das vezes, o que foi delatado é algo de extrema relevância.

Nesse ínterim, o Conselho Europeu⁶⁴, em sua resolução n. 1.729 de 2010, estabelece que, quando denunciadores atos ilícitos relacionados a abusos e violações de direitos humanos, os denunciadores devem ser incluídos diretamente como de boa-fé, devendo ser protegidos, visto a seriedade dos direitos violados relatados na denúncia.

Assim, verifica-se que os Programas de Integridade e *Compliance*, bem como as técnicas de *Due Diligence* e os canais de denúncia representam um dos caminhos que podem ser adotados por empresas com o fim de coibir violações de direitos humanos, tais como a submissão do trabalhador à condição análoga a de escravo.

Desse modo, salienta-se que estes instrumentos não protegem apenas a empresa em si, mas a sociedade como um todo.⁶⁵ Assim, destaca-se que a falta de integridade e a inserção voluntária aos riscos não apenas reputacionais configuram fatores de perda de confiança, afetando, além da dignidade dos trabalhadores, a economia e o desenvolvimento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho análogo à condição de escravo é algo que ainda deve ser combatido na contemporaneidade. Para tanto, é necessária a ação conjunta de Estados e empresas privadas com o intuito de proteger, respeitar e implementar os direitos humanos em todas as suas áreas de atuação.

Tendo isso em vista, o presente artigo buscou apresentar a concepção moderna do

61 29. To make it possible for grievances to be addressed early and remediated directly, business enterprises should establish or participate in effective operational-level grievance mechanisms for individuals and communities who may be adversely impacted. RUGGIE, John. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. United Nations Human Rights, New York and Geneva, pp. 1-34, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

62 INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, SP: IBCG, 2017 (Série: IBCG Orienta). 56 p.

63 CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de; GONÇALVES, Francine Silva Pacheco. **Compliance e Gestão de Riscos nas Empresas Estatais**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019. 169 p. ISBN 78-85-450-0642-8.

64 6.1. Whistle-blowing legislation should be comprehensive: 6.1.1. the definition of protected disclosures shall include all bona fide warnings against various types of unlawful acts, including all serious human rights violations which affect or threaten the life, health, liberty and any other legitimate interests of individuals as subjects of public administration or taxpayers, or as shareholders, employees or customers of private companies. CONSELHO EUROPEU. Parliamentary Assembly. **Resolution 1729 (2010)**: Protection of “Whistle-blowers”. disponível em: <http://assembly.coe.int/nw/xml/xref/xref-xml2html-en.asp?fileid=17851&lang=en>.

65 COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (Org.). **Manual de compliance**: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010. p. 22.

trabalho análogo à condição de escravo e a atuação do Estado brasileiro na prevenção, fiscalização e eventual punição de pessoas físicas e/ou jurídicas que submetem o trabalhador à aludida condição.

Ainda, foram apresentados meios para efetivação, bem como prevenção no que tange à violação dos direitos humanos, tais como os Programas de Integridade e *Compliance*, as técnicas de *Due Diligence* e canais de denúncia.

Nesse sentido, observou-se a importância dos referidos mecanismos no combate ao trabalho análogo ao de escravo, na medida em que podem representar um meio preventivo. Assim, caso a empresa viole ou favoreça a violação de direitos humanos, sofrerá danos reputacionais. Ademais, verificou-se a necessidade de um Código de Conduta Ética que adote medidas de cunho trabalhista, com o intuito de garantir o direito fundamental ao trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Antonio Alves de. Trabalho escravo: educar para libertar. *In*: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (Org.). **Trabalho Escravo Contemporâneo: Estudos Sobre Ações e Atores**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017.

BRASIL. Código Penal. **Decreto-Lei n. 2.848/1940**.

BRASIL. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. **Decreto n. 592/1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979. **Decreto 4.377/2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Protocolo Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Criança. **Decreto n. 5.017/2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5017.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. **Decreto n. 4.388/2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4388.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Convenção sobre os Direitos da Criança. **Decreto n. 99.710/1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99710.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Decreto n. 6.949/2009**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979. **Decreto 4.377/2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>

ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inquérito 3.412/AL**. Plenário. Redatora do Acórdão Ministra Rosa Weber. DJe 12/11/2012. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3076256>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 489/DF**, Relatora Ministra Rosa Weber. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293382>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 491/DF**, Relatora Ministra Rosa Weber. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293417>. Acesso em 15 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Notícias STF**. Ministra Rosa Weber suspende efeitos de portaria ministerial sobre trabalho escravo. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=359907>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Portaria 1.129, de 13 de outubro de 2017**. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19356195/do1-2017-10-16-portaria-n-1-129-de-13-de-outubro-de-2017-19356171. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Portaria 1.293, de 28 de dezembro de 2017**. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1497798/do1-2017-12-29-portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Secretaria de Trabalho. **Ministério da Economia**. 28 de Janeiro, Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=5447>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Inspeção do Trabalho. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo**. Disponível em: <https://sinait.org.br/docs/Lista%20Suja%20-%203-10-2018.pdf>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. Controladoria Geral da União. CGU. **Programa de Integridade. Diretrizes para Empresas Privadas**. Brasília, 2015.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, SP: IBCG, 2017 (Série: IBCG Orienta).

BRASIL. Norma Brasileira. ABNT NBR ISO 37001:2017. **Sistemas de Gestão Antisuborno - Requisitos com orientações para uso**. 6 mar. 2017.

BFR. **Código de Conduta para Fornecedores**. Disponível em: <https://www.brf-global.com/wp-content/uploads/2018/07/Codigo-Conduta-Fornecedores-BRF.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de; GONÇALVES, Francine Silva Pacheco. **Compliance e Gestão de Riscos nas Empresas Estatais**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (Org.). **Manual de compliance**: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

CONSELHO Europeu. Parliamentary Assembly. **Resolution 1729 (2010)**: Protection of “Whistle-blowers”. Disponível em: <http://assembly.coe.int/nw/xml/xref/xref-xml2html-en.asp?fileid=17851&lang=en>.

CONVENÇÃO sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias. Disponível em: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Conven%C3%A7%C3%A3o-Internacional-para-a-Prote%C3%A7%C3%A3o-dos-Direitos-Humanos-de-todos-os-Trabalhadores-Migrantes-e-Membros-de-suas-Fam%C3%ADlias.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil**. Sentença de 20 de outubro de 2016. Disponível em: http://www.cortidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

EBANC. DSC 10.000. **Diretrizes para o Sistema de Compliance**, [S. l.], 2015.

EISNERAMPER. Risks Driving Concern. *In*: EISNERAMPER. **Concerns About Risks Confronting Boards: Fifth Annual Board of Directors Survey**. [S. l.: s. n.], 2014.

ESTATUTO do Tribunal Militar Internacional de Nuremberg. 1945. Disponível em: http://www.cruzroja.es/principal/documents/1750782/1852538/estatuto_del_tribunal_de_nuremberg.pdf/20090fa2-e5bf-447a-aa96-612403df2a66. Acesso em: 10 out. 2019.

FERNEDA, Ariê Scherreier; VAZ, Andréa Arruda. Estrutura, funcionamento e atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso “Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde”: da denúncia à condenação do Brasil e os efeitos da sentença no plano interno. *In*: GOMES, Eduardo Biacchi (Coord); LEAHY, Érika; ANDRETTA, Juliane Tedesco (Org.). **Litígio Estratégico e Hard Cases em Direito Internacional e o Diálogo com as Cortes brasileiras**. Curitiba: Instituto Memória, 2019.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antonio César; BOTELHO, Martinho Martins. 30 anos da Constituição do Trabalho. avanços e retrocessos na proteção dos direitos fundamentais trabalhistas. *In*: PEREIRA, Rodolfo Viana; FERNÁNDES, Bernardo Gonçalves (Coord.); PAULINO, Lucas Azevedo (Org.). **Constituição, democracia e jurisdição**: um panorama dos últimos 30 anos. Belo Horizonte: IDDE, 2018.

FUNDAÇÃO Getúlio Vargas. **Código de Ética e Conduta**. Diretoria de Controles Internos. 2017, p. 11. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/codigo_etica_conduta_fgv_vf_2017.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

GABAN, Eduardo Molan; DOMINGUES, Juliana Oliveira. **Direito antitruste**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

GRUPO Conex. Código de Ética e Conduta. Disponível em: http://www.conexled.com.br/wp-content/uploads/2016/12/codigo_de_etica_e_conduta_GrupoConex-1.

pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

LIMA, Sofia Wanderley Gayoso de; ARAÚJO, Jailton Macena de. Humanização do direito e *compliance* trabalhista: instrumento eficaz na construção de uma empresa socialmente responsável. In: COSTA, Ana Paula Correia de Albuquerque da; LEAL, Larissa Maria de Moraes; ARAÚJO, Jailton Macena de (Org.). **Humanização do Direito e Proteção Social dos Hipervulneráveis**. João Pessoa: IDCC, 2018. v. 1, p. 89-100.

L'ORÉAL. **Código de Ética da Empresa**. A nossa forma de trabalhar. 2007. Disponível em: https://www.loreal.com/~media/Loreal/Files/pdf/en/code_of_ethics_portuguese.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

MIRANDA, Cíntia Clementino; OLIVEIRA, Lourival José de. Trabalho análogo ao de escravo no Brasil: necessidade de efetivação das políticas públicas de valorização do trabalho humano. **Revista de Direito Público**, Londrina, v. 5, n. 3, p. 150-170, dez. 2010.

MOREIRA, Larissa. **O trabalho escravo contemporâneo no Brasil**. 10/02/2017. Disponível em: https://www.sinaet.org.br/arquivos/artigos/Artigo_233.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Nota do Escritório da OIT no Brasil sobre as mudanças no combate ao trabalho análogo ao de escravo**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_584323/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

PADURA Alimentos. **Código de Conduta Ética**. Conhecer, disseminar e praticar. Disponível em: <https://www.bauducco.com.br/wp-content/themes/bauducco/pdfs/codigo-conduta-pandurata.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

RUGGIE, John. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, New York and Geneva, p. 1-34, 16 jun. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf. Acesso em: 19 ago. 2019.

SCHWARTZ, M. S. A Code of Ethics for Corporate Code of Ethics. **Journal of Business Ethics**. Kluwer Academic Publishers, v. 41, p. 27-43, 2002.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos Humanos e Empresas: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil**. 155f. 2018. Dissertação (Mestrado). Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, 2018.

UNILEVER. **Código de Princípios de Negócios e Políticas do Código**. Disponível

em: https://www.unilever.com.br/Images/codigo-de-principios-de-negocios-e-politicas-do-codigo-final_tcm1284-514232_pt.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

UNIT NATIONS. International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia. **Judgement of Trial Chamber II in the Kunarac, Kovac and Vukovic Case.** Judgement: February 22, 2001. Disponível em: <http://www.icty.org/en/sid/8018>. Acesso em: 23 out. 2019.

WHO WE ARE: **Professor John Ruggie.** [S. l.]. Disponível em: <https://www.shiftproject.org/who-we-are/board-of-trustees/professor-john-ruggie/>. Acesso em: 08 maio 2020.

O RECONHECIMENTO DO DIREITO HUMANO DE ACESSO À ÁGUA E A ANÁLISE DO CASO SUEZ NA ARGENTINA

Angelina Colaci Tavares Moreira¹

Flávia Cristina Gonçalves Borges²

1 INTRODUÇÃO

Ao se examinar a Pirâmide da Hierarquia de Necessidades de Maslow, criada em meados da década de 1950 pelo psicólogo norte-americano Abraham Maslow, constata-se que as mais básicas das necessidades do ser humano, encontradas na base de tal pirâmide, constituem as Necessidades Fisiológicas básicas, devendo ser as primeiras a serem supridas pelo indivíduo para garantir e manter sua existência³. Maslow considera estas necessidades como orgânicas e intimamente ligadas aos instintos animais, “com cunho fisiológico e de sobrevivência. [...] sendo alguns exemplos de necessidades pertencentes a esta categoria a alimentação (água e comida), a respiração, a reprodução, o descanso, o abrigo e a vestimenta”⁴.

Uma dessas necessidades básicas, a que se refere à necessidade diária do ser humano ingerir uma quantidade mínima de líquido diariamente para manter seu corpo saudável e funcional desperta grandes cuidados e preocupação quando se constata, por exemplo, que é quase impossível para uma pessoa em condições normais de saúde resistir mais do que quatro dias sem ingestão de líquidos (de preferência água), informa Sgarioni.⁵

Isso se deve ao fato de a perda média diária de água do organismo humano ser de cerca de 2 a 2,5 litros de água, através de urina, fezes e suor. Ressalte-se que, “quando essa taxa passa de 5%, o ser humano começa a ter sérios comprometimentos clínicos”⁶.

Os dados apresentados acima mostram a importância de se garantir o acesso aos recursos hídricos que venham não só garantir a manutenção de suas vidas através da

1 Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante da Clínica de Direitos Humanos da PUCPR, sendo integrante do grupo de pesquisa de Business and Human Rights vinculado ao PPGD/PUCPR e do Grupo de Competição em Direitos Humanos. Bolsista CAPES/PROEX. Endereço eletrônico: angelinacolaci@hotmail.com.

2 Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante da Clínica de Direitos Humanos da PUCPR, sendo integrante do grupo de pesquisa de Business and Human Rights vinculado ao PPGD/PUCPR. Endereço eletrônico: flaviacborges@gmail.com

3 REZ, Rafael. **Pirâmide de Maslow: Hierarquia de Necessidades do Consumidor**. NMKT-Nova Escola de Marketing. Disponível em: < <https://novaescolademarketing.com.br/piramide-de-maslow/> >. 2 fev. 2016. Acesso em: 8 nov. 2019.

4 REZ, Rafael. **Pirâmide de Maslow: Hierarquia de Necessidades do Consumidor**. NMKT-Nova Escola de Marketing. Disponível em: < <https://novaescolademarketing.com.br/piramide-de-maslow/> >; 2 fev. 2016. Acesso em: 8 nov. 2019.

5 SGARIONI, Mariana. Quanto tempo o corpo aguenta sem água? **Revista Superinteressante**. Seção Saúde. 25 abr. 2018. Disponível em: < <https://super.abril.com.br/saude/quanto-tempo-o-corpo-aguenta-sem-agua/> >; Acesso em: 8 nov. 2019.

6 SGARIONI, Mariana. Quanto tempo o corpo aguenta sem água? **Revista Superinteressante**. Seção Saúde. 25 abr. 2018. Disponível em: < <https://super.abril.com.br/saude/quanto-tempo-o-corpo-aguenta-sem-agua/> >; Acesso em: 08 nov. 2019.

ingestão diária da necessária quantidade de água potável, mas também para utilização da mesma para outras atividades que complementam esta sobrevivência, caso da higiene pessoal (banho, lavagem de roupas e louças) e da prática da pecuária e da agricultura (garantindo a alimentação diária). O acesso aos recursos hídricos se mostra ainda mais vital quando se examina a situação desses recursos no mundo atual:

Aproximadamente dois terços da Terra estão cobertos de oceanos de água, mas toda ela, cerca de 97% do total no planeta, é salgada e, portanto, imprópria para o consumo. Restam assim pouco menos de 3% sob a forma de água doce, mas destes, mais de 2,5% estão congelados na Antártica, no Ártico e em geleiras, indisponíveis para uso imediato. Por fim, do menos de 0,5% que sobra, grande parte está em aquíferos subterrâneos (...).⁷

Nos últimos anos, o direito a água surge como um tema relevante nos debates sobre os direitos humanos e passa a adquirir importância de análise para ser identificado de que forma os governos, empresas e comunidade internacional gerenciam tais recursos, no sentido de conservá-los em condições de serem ofertados para o consumo da população e, ao mesmo tempo, serem acessíveis.

O reconhecimento deste direito a todos os seres humanos engendrou uma mudança paradigmática instrumentalizada nos países latino americanos, vinculando o direito à água ao direito a vida, a dignidade da pessoa humana, tendo sua gestão orientada para promover o bem-estar social.

Desta forma, as mudanças políticas e os novos processos sociais de luta nos Estados latino-americanos veem buscando promover a promulgação deste direito materializando novos atores sociais, realidades plurais e políticas públicas voltadas ao desenvolvimento sustentável e a proteção deste recurso hídrico.

Sendo assim, o direito ao acesso à água passa a consistir em um conjunto normativo que estabelece as regras de domínio, uso e proteção da água com o objetivo de garantir a melhoria da qualidade e da quantidade disponível deste recurso, para as atuais e as gerações futuras⁸.

Como forma de averiguar a atuação destes entes no gerenciamento de recursos hídricos, o artigo recorre à pesquisa bibliográfica examinando livros, jornais e artigos de revistas que contemplem o assunto em tela com vistas a embasar um estudo de caso envolvendo a situação conflitante entre o governo argentino e um consórcio de empresas conhecido como Águas Argentinas S.A. (AASA), que havia recebido do governo argentino, em 1993, a concessão para prestar serviços de tratamento de águas residuais na cidade de Buenos Aires e outras 23 províncias pelo prazo de 30 anos. O confronto de interesses levou as duas partes aos tribunais internacionais, culminando com a condenação do governo argentino ao pagamento de um ressarcimento bilionário ao citado consórcio.

7 AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS-ANA. Brasil tem cerca de 12% das reservas mundiais de água doce do planeta. *O Globo*. 28 dez. 2010. Disponível em: <<https://www.ana.gov.br/noticias-antigas/brasil-tem-cerca-de-12-das-reservas-mundiais-de-a.2019-03-15.1088913117>>. Acesso em: 8 nov. 2019.

8 MACHADO, Maria Luiza Granziera. *Direito de águas*. Disponível em: http://www.planejamento.mppr.mp.br/arquivos/File/bacias_hidrograficas/DireitodeAguasEntrevistasCartaForense.pdf. Acesso em: 10 nov. 2010.

O presente artigo elegeu, como objetivo a partir da análise do caso *Suez vs. Argentina* verificar a atual política do governo e empresas no sentido de preservar e potencializar a utilização dos recursos e de garantir o acesso a esse direito já reconhecido como um direito humano.

Justifica-se a elaboração de um artigo que aborda o tema sob exame pelo fato de que o direito à água recai na categoria de garantias essenciais para assegurar um nível adequado de vida, uma vez que está entre uma das condições mais fundamentais de sobrevivência. Entretanto, ao analisar o caso *Suez vs. Argentina*, denota-se que os direitos humanos ainda não são reverenciados dentro dos acordos de investimento, dificultando a sua proteção pelos estados no momento de mitigar contratos com investidores estrangeiros que de alguma forma violem estes direitos.

O acesso universal à água potabilizada e distribuída em todos os domicílios deve fazer parte, prioritariamente, da pauta de todas as políticas públicas, seja de saúde, ambiental, de bem-estar social ou de desenvolvimento urbano e regional, mas também deve estar presente nas atividades desempenhadas pelas empresas.

2 ÁGUA RECONHECIDA COMO UM DIREITO HUMANO

A preocupação acerca da manutenção dos recursos hídricos pauta o cotidiano do homem há séculos, não só pelo papel imprescindível que a água desempenha na manutenção da vida, mas também no que diz respeito aos seus aspectos, religiosos, culturais e econômicos.

A título de exemplo temos a gestão dos recursos hídricos na Roma Antiga. Em um primeiro momento, a água era de livre acesso e possuía caráter sagrado, pois acreditava-se que as fontes de Apolo e Juturna, as quais eram abastecidas pelo rio Tigre, tinham o poder de curar doenças⁹.

A partir da construção dos aquedutos de Roma por Vitruvius, o aspecto econômico assume o protagonismo. Segundo registros, os indivíduos estavam sujeitos ao pagamento de taxas para a utilização dos aquedutos¹⁰.

Este modelo Romano de gestão hídrica só seria superado na modernidade. Até então a interferência humana no meio ambiente não era uma preocupação, haja vista a inviabilidade de se mensurar tais impactos.

Avançando na análise da história, a segunda revolução industrial pode ser considerada um marco importante na aferição dos impactos sobre o meio ambiente. Neste período se difundiram as tecnologias de combustão, a utilização dos derivados do petróleo e o alto consumo energético das termelétricas e siderúrgicas.

As reservas hídricas sofrem um impacto severo no decorrer do século XX, haja vista a produtividade altamente elevada e em larga escala, a qual se deu principalmente a partir de criação e utilização de uma enorme gama de produtos químicos-sintéticos e pesticidas.

9 FRONTINUS VI, J. The stratagems and the aqueducts of Rome. Londres: **Haverd University Press**, Reprint, 1997.

10 BRITANNICA ACADEMIC EDITION. **Britannica Academic Edition**, 2012. Disponível em: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/631310/Vitruvius?anchor=ref161631>. Acesso em: 08 out. 2019.

Ao passo que os danos ambientais se tornaram mais perceptíveis, tal problemática começou a adentrar a pauta das discussões, tanto no âmbito interno dos países, quanto no internacional, atingindo também as mais diversas áreas do conhecimento.

Um exemplo disso é uma cartilha de prevenção elaborada pelo sociólogo inglês Anthony Giddens. Tal cartilha continha diversas orientações temerosas a respeito dos riscos de contaminação, dentre elas o monitoramento de qualquer tipo de água que se venha a consumir, evitar comer peixe, evitar expor o mínimo possível os legumes e vegetais ao contato com qualquer tipo de plástico, entre outros¹¹.

Em razão deste cenário potencialmente escatológico a Organização das Nações Unidas (ONU) realizou em 1972, na cidade de Estocolmo a 1ª Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente. A importância da conferência reside no fato de ter sido concebido um importante documento: A Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano. Este é considerado um dos maiores marcos dentro do direito internacional, pois se trata do primeiro documento de alcance global a reconhecer como direito humano o meio ambiente de qualidade.

Uma crescente preocupação norteadora por um misto de medo em razão dos possíveis danos irreversíveis somados à maior difusão da referida problemática foi responsável por delinear uma nova agenda ambiental. Para ilustrar tal panorama a Declaração de Estocolmo proclama que:

Chegamos a um ponto na História em que devemos moldar nossas ações em todo o mundo, com maior atenção para as consequências ambientais. Através da ignorância ou da indiferença podemos causar danos maciços e irreversíveis ao meio ambiente, do qual nossa vida e bem-estar dependem. Por outro lado, através do maior conhecimento e de ações mais sábias, podemos conquistar uma vida melhor para nós e para a posteridade, com um meio ambiente em sintonia com as necessidades e esperanças humanas.¹²

Embora o debate acerca dos impactos nos recursos hídricos, dentro do âmbito das Nações Unidas, tenha tido início em 1972, a ONU iria celebrar a Conferência das Nações Unidas sobre Água, em *Mar del Plata*, na Argentina, cinco anos após Estocolmo. Foi nessa conferência que emergiu o plano mais completo de ação integrada, até então, para os recursos hídricos.

A partir da perspectiva de que a água é um produto escasso e necessário para a manutenção tanto da vida quanto das atividades agrícolas e industriais, a Conferência sobre a Água alertou para as consequências que os impactos pudessem causar no médio prazo, como demonstra o seguinte trecho do Relatório: “O crescente consumo de água em dimensão planetária e a pressão exercida pelas instituições oficiais sobre os recursos hídricos em algumas áreas, indicam o surgimento de uma crise de água em médio prazo que só pode ser atenuada mediante a adoção

11 GIDDENS, Anthony. Why Sounding the Alarm on Chemical Contamination is not Necessarily Alarmist. *London Review of Books*, v. 18, n. 17, 5 set. 1996. p. 20

12 NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Estocolmo, 16 junho 1972, disponível em: https://apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/1972_Declaracao_Estocolmo.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

de programas de gerenciamento integrado desses recursos.”¹³

A “Corrida para o século XXI”¹⁴ sob uma perspectiva ambiental se intensificou sob críticas atribuídas não mais à gestão hídrica por parte dos governos, mas também de todo o impacto causado pelos grandes produtores, como explica Sevckenko:

Não se trata de condenar pura e simplesmente cientistas e técnicos por falta de responsabilidade, mas de entender como funcionam as políticas que controlam as decisões sobre as pesquisas e os processos produtivos. (...) O maior obstáculo à formulação dessa ciência responsável é, uma vez mais, o modo como no panorama atual as grandes corporações escaparam do controle de órgãos reguladores e dos grupos de pressão da sociedade civil (...). A prioridade das megaempresas, por sua vez, é a valorização de suas ações, o que implica compromissos com grupos minúsculos de acionistas e com planilhas de prazos muito curtos, completamente indiferentes a entidades tão amplas como a humanidade e o planeta ou com o futuro distante. Assim, ao invés de ser responsável, a ciência é levada a ser rentável.¹⁵

A proliferação de críticas neste sentido contribuiu para que o fator econômico da gestão hídrica passasse a ser idealizado de forma integrada ao manejo da qualidade de vida.

Neste frenesi característico da corrida para o século XXI, era imprescindível que se construísse um plano de ação o qual não se restringisse apenas às mesas de discussão, mas que pudesse ser colocado em prática, com urgência.

À época, os dados sobre o acesso à água eram alarmantes. Estimava-se que mais de 2 bilhões de pessoas não tinham acesso à água potável.

Diante de uma gama de problemas urgentes como este, a ONU reuniu todos os 191 Estados-membros (à época) e 22 organizações internacionais, para traçar os objetivos do milênio (ODM's), tal evento ficou conhecido popularmente como a Cúpula do Milênio.

Dentre os oito objetivos do milênio, o acesso à água potável e ao saneamento básico figuravam dentro do objetivo sete, o qual propunha garantir a sustentabilidade ambiental. A meta era reduzir pela metade os índices quanto ao acesso à água e ao saneamento básico até o ano de 2015.

A ação conjunta dos Estados, setores da sociedade civil e empresas resultou no sucesso das ODM's. Antes mesmo do final do prazo, até o ano de 2010, mais de 2 bilhões de pessoas ganharam acesso seguro à água potável¹⁶.

O ano de 2010 é considerado um marco importante no que diz respeito ao acesso à água potável. Não só pelo sucesso das metas do milênio, mas também porque em 28 de julho deste ano, a ONU, através da resolução 64/292, reconheceu o direito à água e ao saneamento como sendo um direito humano. E, para além disso, reconheceu que o direito à água e ao saneamento são essenciais para a concretização de todos os outros

13 UNITED NATIONS. **United Nations Conference on Water, Mar del Plata 1977**. Disponível em: https://www.who.int/water_sanitation_health/unconfwater.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

14 Termo cunhado pelo historiador Nicolau Sevckenko em sua obra “A Corrida para o século XXI: No loop da montanha-russa”.

15 SEVCENKO, Nicolau. **A Corrida para o século XXI: No loop da montanha-russa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. 101 p.

16 UNICEF. **Progress on Drinking Water and Sanitation: 2012 Update**. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/files/JMPreport2012.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

direitos humanos.

A monetização dos recursos hídricos não ficou de lado dentro dessa discussão. Para a ONU, todos devem ter acesso à água por um preço acessível. Tal montante não deve comprometer os gastos com outras necessidades básicas. A ONU indica que para se ter “acesso universal e equitativo à água” o valor cobrado não deve ultrapassar 5% do rendimento familiar.¹⁷

Em se tratando da distribuição de água na América Latina, embora tenha havido considerável progresso após as ODM's, os dados ainda preocupam. Apesar de a América Latina ser a região com a maior reserva de água doce do mundo, 106 milhões de latino-americanos não possuem acesso ao saneamento básico e 34 milhões de pessoas não têm acesso à água potável¹⁸.

3 O CASO DO CONSÓRCIO AASA NA ARGENTINA

Antes da privatização do serviço de água e esgoto na Argentina, o serviço era de responsabilidade de entidades estatais. De 1912 a 1980 a Obras Sanitarias de la Nación (OSN), uma empresa governamental, prestava o serviço de água e esgoto.

Durante a década de 80, com a crise da economia argentina, o país experimentou uma inflação exorbitante, déficits orçamentários, falta de capital de investimento e crises cambiais, resultando na desvalorização da moeda em 90%¹⁹. As empresas públicas sofreram graves problemas resultando no déficit das prestações de serviço ofertadas, fator este que somado a falta de eficiência na sua administração, geraram uma deterioração dos serviços de água prestados às comunidades e a incapacidade de expansão do serviço a todos os habitantes.

Visando solucionar a crise da água que o país enfrentava, em 1989, por meio da promulgação da lei de Reforma do Estado²⁰, a Argentina declarou que os serviços públicos do país, que se encontravam em estado de emergência, seriam privatizados por meio da transferência de ativos, operações e funções de várias empresas estatais para investidores estrangeiros privados.

Desta forma, no início da década de noventa, o estado argentino encabeçou uma modernização do Estado, adotando uma política de liberalização e privatização dos setores das *utilities*, de modo a captar investimentos estrangeiros.

Ainda, a partir de 1990 o país começou a adotar tratados bilaterais de investimentos para promover a proteção recíproca de investimentos com outros países. Até o ano de 2000, a Argentina havia adentrado em 57 tratados bilaterais de investimentos, comumente

17 NAÇÕES UNIDAS. Programa da década da água da ONU-água sobre advocacia e comunicação (UNW-DPAC). **O Direito Humano à Água e Saneamento**. Disponível em: http://www.un.org/waterforlifedecade/pdf/human_right_to_water_and_sanitation_media_brief_por.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

18 BANCO MUNDIAL **Desigualdade no abastecimento de água é um dos grandes desafios para a América Latina**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/feature/2012/08/30/agua-saneamiento-america-latina>. Acesso em: 19 out. 2019.

19 ITALAW. **Decision on Liability**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0826.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 11.

20 ARGENTINA. Lei n. 23.696/1989.

conhecidos como BIT's²¹.

Os BIT's (Bilateral Investment Treaties) são instrumentos internacionais assinados por Estados que servem como um dispositivo de proteção do investimento estrangeiro, que adentra em um Estado para contribuir com o desenvolvimento e crescimento econômico, contendo um aparato de obrigações materiais quanto ao tratamento dos investidores estrangeiros, criando mecanismos procedimentais que permitem demandar diretamente um Estado anfitrião.²²

Por meio da adoção dos BIT's, a Argentina se comprometia em adotar o conjunto de garantias legais e contratuais para receber o investimento estrangeiro.

Em 1992, o governo argentino emitiu o decreto 999/92, conhecido como Decreto da água, onde estipulava uma estrutura reguladora para a privatização do serviço de água e saneamento, estipulando o objeto, prazo, regras, tarifas e padrões de eficiência para a concessão do serviço a uma empresa que fornecesse um serviço abrangente, eficaz e com um custo baixo para os seus usuários²³.

Com o processo de licitação aberto, as empresas Suez, AGBAR, Vivendi e AWG, juntamente com as empresas argentinas Banco de Galicia e Buenos Aires SA, Sociedade Comercial da Prata SA (SCP) e Meller SA, formaram um consórcio, em 1992, para concorrer à concessão para operar sistemas específicos de distribuição de água e esgoto na cidade de Buenos Aires e nos municípios vizinhos.

Em 1993, o governo argentino concedeu ao consórcio conhecido como Águas Argentinas S.A. (AASA), a concessão para prestar o serviço de tratamento de águas residuais na cidade de Buenos Aires e 23 províncias pelo prazo de 30 anos.²⁴

Após a crise dos anos 2000 que levou a Argentina a pedir assistência financeira ao FMI, além da restrição de retirada de dinheiro imposta ao governo, as empresas concessionárias responsáveis pela distribuição e tratamento da água no país argentino, entre elas o grupo Suez, instaram o governo argentino a promover o aumento nas tarifas cobradas aos usuários do serviço de fornecimento de água.

As atividades da empresa findaram em 2006 após a rescisão do contrato pelo governo argentino. Naquela época, o então presidente Nestor Kirchner se recusou a ceder ao pedido de aumento da tarifa feito pela empresa Suez, sob o fundamento de que o aumento do

21 ITALAW. **Decision on Liability**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0826.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 11.

22 TAVARES, Suzana da Silva, Ribeiro, Maria de Fátima. **Trajectórias de Sustentabilidade: Tributação e Investimento**. Coimbra: Coimbra University Press, 2017. p.144.

23 ITALAW. **Decision on Liability**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0826.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 12.

24 "Suez, Sociedad General de Aguas de Barcelona S.A. ("AGBAR"), Vivendi Universal S.A. ("Vivendi") and AWG Group Ltd ("AWG"), (together, "the Claimants"). AASA is a company incorporated in Argentina. Suez, and Vivendi, both incorporated in France, AGBAR, incorporated in Spain, and AWG, incorporated in the United Kingdom, were shareholders in AASA. The Request concerned the Claimants' investments in a concession for water distribution and waste water treatment services in the city of Buenos Aires and some surrounding municipalities (...)." ITALAW. *Suez, Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A. and Vivendi Universal, S.A. v. Argentine Republic, ICSID Case No. ARB/03/19* (formerly *Aguas Argentinas, S.A., Suez, Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A. and Vivendi Universal, S.A. v. Argentine Re.* Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0819.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 2.

serviço seria uma violação ao direito de acesso a água dos indivíduos, decidindo por retirar as concessões do fornecimento da água das empresas, retomando o seu gerenciamento às mãos da administração pública²⁵.

No caso em voga, a Argentina decidiu impor limites ao valor das tarifas, comprometendo a amortização dos investimentos, com fundamento na circunstância de o acesso a água ser um direito fundamental.

Durante esse período de rescisão contratual, a empresa Suez desenvolveu uma série de estratégias visando a renegociação constante do contrato de concessão, omitindo procedimentos e garantias cobertos no momento da concessão, resultando na distorção dos termos fundamentais do referido contrato, sem controle ou participação pública.

Ainda, a empresa promoveu graves violações dos objetivos do contrato de concessão, além de perpetrar violações aos direitos humanos, principalmente ao acesso à água pela população, restringindo este direito a uma esfera da população argentina.²⁶

Frente a decisão do governo de romper com o contrato de concessão, as empresas acionistas da AASA invocaram o consentimento do Estado argentino para solução de controvérsias por meio da arbitragem junto ao ICSID (Centro Internacional de Solução de Controvérsias sobre Investimentos), previsto no Tratado Bilateral de Investimentos de 1991 entre a França e a Argentina (Argentina-France BIT), Argentina e Espanha (Argentina-Spain BIT) e Argentina e Reino Unido (Argentina-UK BIT).²⁷

O consórcio AASA alegou perante o tribunal arbitral ter sofrido perdas no importe de US\$1,0192 bilhões com os investimentos realizados no Estado, ao passo que o estado argentino afirmou ter experimentado uma perda de US\$ 2,4 bilhões resultantes de supostas falhas no cumprimento das obrigações do contrato por parte da empresa concessionária.²⁸

Ao submeter a causa ao tribunal arbitral, a AASA alegou que o estado argentino não respeitou disposições constantes nos BIT's, entre eles a garantia contra a expropriação direta e indireta de seus investimentos, garantias para a concessão de proteção e segurança dos investidores, entre outros.

Por sua vez, o Estado argentino justificou sua rescisão contratual argumentando que nenhuma de suas ações violou o disposto no tratado, além de que as disposições presentes nos BIT's sobre questões de emergência nacional impedem que o governo consiga gerenciar a situação de crise e de buscar soluções que respeitem o interesse do bem-estar público.

Ao analisar as medidas adotadas pelo governo argentino para lidar com a crise que o país enfrenta, o Tribunal Arbitral concluiu que em decorrência da gravidade da crise o Estado dentro dos seus poderes não adotou medidas que constituíssem uma privação

25 BAYÓN, Álvaro. Argentina cierra el conflicto con Agbar y Suez por las aguas de Buenos Aires. *El País*, Cinco Días, 26 abr. 2019. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/25/companias/1556222093_948805.html. Acesso em: 4 nov. 2019.

26 ENLAZANDO ALTERNATIVAS. **Sesión del Tribunal Permanente de Los Pueblos sobre Políticas Neoliberales y Transnacionales Europeas em América Latina y Caribe**. Disponível em: <http://www.enlazandoalternativas.org/IMG/pdf/water4sumsp.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019.

27 ITALAW. **Decision on Jurisdiction**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0819.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 2.

28 ITALAW. **Decision on Liability**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0826.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 22.

substantial aos investimentos feitos pela AASA.²⁹

Ademais, o tribunal concluiu que a recusa da Argentina em revisar as tarifas violou as obrigações impostas pelos BIT's que determinam o tratamento justo e equitativo dos investimentos, frustrando as expectativas do consórcio.³⁰ Ao final da disputa arbitral, foi inferida uma multa na importância de US \$ 37.261.504 bilhões em favor do consórcio AASA.

O caso Suez é um prototípico das ações propostas por empresas transnacionais que, com o apoio de organizações internacionais, como o FMI, ICSID e Banco Mundial, conseguem transformar a concessão de serviço público em um negócio exclusivamente rentável às atividades empresariais, afastando completamente dos parâmetros que devem ser seguidos no caso de prestação de um serviço como a água, que constitui um direito humano fundamental.

Ainda, a empresa não hesitou em utilizar da existência de tratados bilaterais de proteção ao investimento, como o tratado França e Espanha, para ameaçar o Estado argentino com a interposição de processo arbitral perante o ICSID.

4 CONCLUSÃO

O Direito ao acesso à água é, sem dúvida, indispensável para a manutenção da vida humana. Sem o acesso equitativo a uma quantidade mínima de água potável, os outros direitos humanos tornam-se inalcançáveis, como o direito à vida, o direito de desfrutar de um nível de vida adequado, direito à saúde e ao bem-estar humano.

O direito humano à água é um direito inerente a todos os seres humanos e o seu exercício é realizado de forma progressiva e contínua, devendo ser respeitado, protegido e cumprido por estados e empresas, por meio da adoção de condições para a sua realização, ampliação dos recursos humanos e financeiros para o seu acesso e ainda, por meio da implementação de um conjunto de políticas públicas que visem assegurar sua efetivação crescente.

Apesar dos argumentos utilizados pela Argentina durante o período de crise, fundados na concepção de estado de necessidade e na primordialidade em alocar os seus escassos recursos financeiros para promover e respeitar os direitos fundamentais de seus cidadãos, como o acesso à água, tais argumentos não foram considerados suficientes para justificar a ruptura dos termos dos BIT's.

Na decisão arbitral emitida no referido caso *Suez vs. Argentina*, o Tribunal Arbitral concluiu que a modificação unilateral do contrato de concessão da distribuição de água à população argentina só poderia ser considerada válida se estivesse preenchido o quesito de tal modificação não consubstanciar uma violação da igualdade de tratamento perante outros investidores.

Mesmo tendo a Argentina invocado uma situação de estado de necessidade,

29 ITALAW. **Decision on Liability**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0826.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 52.

30 ITALAW. **Decision on Liability**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0826.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019. p. 96.

argumentando ter adotado as medidas necessárias para salvaguardar a ordem pública e o bem-estar de seus cidadãos, o tribunal apurou que a conduta descumpria o estipulado nos acordos de investimentos assinados pelo país, uma vez que a conduta da Argentina estaria violando as legítimas expectativas do investidor.

Na presente decisão arbitral, é possível perceber que o Tribunal sobrepôs o cumprimento dos termos dos BIT's sobre fatores como o excesso de endividamento do país e a sua deficiência na cobrança de impostos que geraram a sua crise.

Sendo assim, é possível deduzir que o tribunal acabou por afastar o argumento do estado de necessidade e da possibilidade do país defender o interesse público e o bem-estar social frente as empresas investidoras, consolidando o entendimento de ser impossível o descumprimento de um contrato de investimento estrangeiro para promover a defesa de um direito fundamental.

Da análise do caso argentino, denota-se que o entendimento arbitral sobre a controvérsia entendeu que uma vez presente a tensão entre instabilidade econômica e garantia de direitos, gerando um quadro de disputa entre o investidor, que pretende não ver frustrada as expectativas geradas em cima do investimento feito, e o Estado, que motivado por considerações de interesse público nacional e/ou global e preocupado em promover o bem-estar social, é instado precisamente a cumprir o contrato a qualquer custo.

A proteção dos Direitos Humanos no contexto do investimento há de resultar não apenas de uma abordagem tradicional que entende que a proteção desses direitos advém da constitucionalidade de valores a partir da interpretação de tratados, mas igualmente de uma nova forma de enxergar a sua proteção, por meio da responsabilidade das empresas que assumem um papel de destaque dentro da comunidade global.

Sendo assim, se faz necessário que os Estados e as empresas além de promover de forma direta a proteção dos direitos humanos, adotem regulamentações internacionais que permitam moderações dos ímpetos dos investimentos, servindo de base para a dinamização dos contratos de investimento estrangeiro, para se alcançar uma garantia do cumprimento dos direitos humanos em face das atividades empresariais desenvolvidas.

É fundamental a cooperação entre Estados e empresas para o desenvolvimento dos direitos humanos. A cooperação internacional, princípio do Direito Internacional Público, deve-se tornar também um princípio norteador das atividades empresariais em nível internacional. Porém, o dever de cooperar por si só não possui exequibilidade.

Os acordos são manifestações de vontade genéricas e aos Estados e empresas cabe o estabelecimento e unificação de obrigações recíprocas através da celebração de acordos com cláusulas específicas de proteção, promulgação e respeito aos direitos humanos, fixando as responsabilidades de cada qual.

Uma vez que estes acordos de investimento passem a adotar cláusulas de respeito e promulgação de direitos humanos, amarrando as atividades empresariais com as condutas desejadas de desenvolvimento econômico respeitando e fomentando direitos humanos, torna-se mais difícil a perpetração de violação desses direitos.

A responsabilidade, em última análise, deve ser concebida como um dever tanto dos Estados como das empresas. Estes agentes podem contribuir de forma importante para suscitar e alimentar a cultura da solidariedade, viabilizando o acesso ao direito à água e

resguardando-o como direito humano.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS-ANA. Brasil tem cerca de 12% das reservas mundiais de água doce do planeta. **O Globo**. 28 dez. 2010. Disponível em: <https://www.ana.gov.br/noticias-antigas/brasil-tem-cerca-de-12-das-reservas-mundiais-de-a.2019-03-15.1088913117>. Acesso em: 8 nov. 2019.

ARGENTINA. **Lei n. 23.696/1989**.

BANCO MUNDIAL **Desigualdade no abastecimento de água é um dos grandes desafios para a América Latina**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/feature/2012/08/30/agua-saneamiento-america-latina>. Acesso em: 19 out. 2019.

BAYÓN, Álvaro. Argentina cierra el conflicto com Agbar y Suez por las aguas de Buenos Aires. **El País**, Cinco Días, 26 abr. 2019. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/25/companias/1556222093_948805.html. Acesso em: 4 nov. 2019.

BRITANNICA ACADEMIC EDITION. **Britannica Academic Edition**, 2012. Disponível em: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/631310/Vitruvius?anchor=ref161631>. Acesso em: 8 out. 2019.

ENLAZANDO ALTERNATIVAS. **Sesión del Tribunal Permanente de Los Pueblos sobre Políticas Neoliberales y Transnacionales Europeas em América Latina y Caribe**. Disponível em: <http://www.enlazandoalternativas.org/IMG/pdf/water4sumsp.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019.

FRONTINUS VI, J. The stratagems and the aqueducts of Rome. Londres: **Haverd University Press**, Reprint, 1997.

GIDDENS, Anthony. Why Sounding the Alarm on Chemical Contamination is not Necessarily Alarmist. **London Review of Books**, v. 18, n. 17, 5 set. 1996. p. 20

ITALAW. **Decision on Jurisdiction**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0819.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019.

ITALAW. **Decision on Liability**. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0826.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019.

ITALAW. Suez, Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A.and Vivendi Universal, S.A. v. Argentine Republic, **ICSID Case No. ARB/03/19** (formerly Aguas Argentinas, S.A., Suez, Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A.and Vivendi Universal, S.A. v. Argentine Re. Disponível em: <https://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/ita0819.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2019.

MACHADO, Maria Luiza Granziera. **Direito de águas**. Disponível em: http://www.planejamento.mppr.mp.br/arquivos/File/bacias_hidrograficas/DireitodeAguasEntrevistasCartaForense.pdf. Acesso em: 10 nov. 2010.

NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Estocolmo, 16 junho 1972, disponível em: https://apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/1972_Declaracao_Estocolmo.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. Programa da década da água da ONU-água sobre advocacia e comunicação (UNW-DPAC). **O Direito Humano à Água e Saneamento**. Disponível em: http://www.un.org/waterforlifedecade/pdf/human_right_to_water_and_sanitation_media_brief_por.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

REZ, Rafael. **Pirâmide de Maslow: Hierarquia de Necessidades do Consumidor**. NMKT-Nova Escola de Marketing. Disponível em: < <https://novaescolademarketing.com.br/piramide-de-maslow/>>. 2 fev. 2016. Acesso em: 8 nov. 2019.

SEVCENKO, Nicolau. **A Corrida para o século XXI: No loop da montanha-russa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. 101 p.

SGARIONI, Mariana. Quanto tempo o corpo aguenta sem água? **Revista Superinteressante**. Seção Saúde. 25 abr. 2018. Disponível em: < <https://super.abril.com.br/saude/quanto-tempo-o-corpo-aguenta-sem-agua/>>. Acesso em: 8 nov. 2019.

TAVARES, Suzana da Silva, Ribeiro, Maria de Fátima. **Trajectórias de Sustentabilidade: Tributação e Investimento**. Coimbra: Coimbra University Press, 2017.

UNICEF. **Progress on Drinking Water and Sanitation: 2012 Update**. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/files/JMPreport2012.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

UNITED NATIONS. **United Nations Conference on Water, Mar del Plata 1977**. Disponível em: https://www.who.int/water_sanitation_health/unconfwater.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS À ATIVIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA COLOMBIANA

Patricia Almeida de Moraes¹

Vinicius Pedroso de Moraes²

1 INTRODUÇÃO

A partir do rápido e intenso desenvolvimento do capitalismo e da globalização, houve uma expansão tanto quantitativa como qualitativa das empresas transnacionais, que dominaram o mercado e hoje chegam a ter faturamento superior ao PIB de alguns países.³

Cada vez mais, essas empresas vêm ampliando territorialmente sua atuação por meio de subsidiárias, instaladas em inúmeros países. Porém, esse crescimento exacerbado e a forma como é conduzido o sistema de produção dessas grandes empresas, visando sempre uma maior margem de lucro, acabou gerando uma série de violações de direitos humanos.

Essas violações acabaram por produzir uma preocupação por parte da comunidade internacional, que por meio da ONU começou a buscar formas de impedir que essas empresas ofendam direitos humanos. Várias tentativas foram feitas, como, por exemplo, o Pacto Global, criado em 2000. Todavia, até então, são iniciativas que obtêm pouco ou nenhum resultado efetivo, uma vez que não têm caráter vinculante e obrigatório, mas apenas voluntário⁴.

Entretanto, o projeto que evolui a ponto de ser aprovado pela ONU foi elaborado por John Ruggie, então Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para empresas e direitos humanos, que estabeleceu princípios que devem ser atendidos pelos Estados e pelas empresas. Ruggie estruturou seus princípios em um quadro referencial três pilares: Proteger, Respeitar e Remediar. É preciso dizer que apesar de todas as tentativas de implementação dos princípios – que são recentes, visto que eles foram aprovados em 2011 – trata-se de mais uma iniciativa de caráter voluntário.

Recentemente, tem-se tentado resolver os problemas acerca do assunto, buscando trazer efetividade aos princípios Ruggie, por meio da criação de Planos de Ação Nacionais

1 Doutoranda e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Membro da Clínica de Direitos Humanos do PPGD/PUCPR e do Global Business and Human Rights Scholars Association. Pesquisadora no Grupo Direitos Humanos e Direito Internacional: convergências e divergências. Advogada. Endereço eletrônico: patricia.almeidademoraes@hotmail.com.

2 Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pesquisadora no Grupo Direitos Humanos e Direito Internacional: convergências e divergências. Endereço eletrônico: vinicius.moraes9810@gmail.com.

3 Ver: GLOBAL JUSTICE NOW. **10 biggest corporations make more money than most countries in the world combined**. Global Justice Now, 12 set. 2016. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined>. Acesso em: 25 set. 2019.

4 UNITED NATIONS. UN global compact. **After the Signature: A Guide to Engagement in the United Nations Global Compact** (January 2012). Disponível em: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf. Acesso em: 4 set. 2018.

pelos Estados. Para a construção desses planos é fundamental a implementação do primeiro pilar, que apresenta a ideia de vinculação do Estado ao dever de proteção dos direitos humanos, e à necessidade de que proveja os meios necessários para que as violações causadas por empresas tenham respostas.

Na Colômbia o Estado vem há mais de 10 anos observando violações de direitos humanos por empresas e estudando a possibilidade de criação de um Plano de Ação Nacional para a efetiva proteção desses direitos pelo poder estatal. O Plano de Ação Nacional da Colômbia começou a ser criado no ano de 2015, baseando-se principalmente nas normas internacionais para o assunto “Empresas e Direitos Humanos” da ONU, e teve como principal ponto a grande participação e organização dos agentes governamentais e não-governamentais interessados no assunto. Além disso, trouxe à tona um tema que vem ganhando muito espaço nesse cenário, o apoio a implementação de um sistema de *due diligence* na atividade comercial.

Os materiais utilizados na presente pesquisa foram os princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, escritos por John Ruggie, subsecretário Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos. Além disso, foi usado como base de estudo a cartilha criada pelo grupo de trabalho da ONU nesse assunto, que auxilia os Estados na criação dos Planos, em conjunto com uma análise aprofundada do próprio Plano de Ação Nacional da Colômbia e casos concretos em que o plano já está sendo colocado em prática no país.

Também, foi utilizado como material que embasou a pesquisa, criado pelo Grupo de Trabalho da ONU, o documento que é o esboço de um tratado internacional, chamado de *Zero Draft*, em que os países signatários se comprometeriam em proteger os Direitos Humanos relacionados à atividade empresarial em seu território e jurisdição.

Além disso, foram analisados especificamente alguns casos de violações de direitos humanos por empresas multinacionais na Colômbia, que estabeleceram uma jurisprudência baseada, essencialmente, nos princípios Ruggie. Posteriormente, a jurisprudência colombiana foi comparada com a jurisprudência brasileira em casos semelhantes, evidenciando o déficit do Supremo Tribunal Federal brasileiro para a implementação dos princípios supracitados.

O método utilizado para a pesquisa é o método descritivo, pesquisa documental indireta, bibliográfica e com a análise de documentos do Plano de Ação Nacional da Colômbia, casos concretos de utilização efetiva do plano, além dos princípios orientadores para empresas e direitos humanos e a cartilha do grupo de pesquisa da ONU que basearam toda a criação do plano nacional de ação colombiano.

2 OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO

O presente artigo tem foco principal no Plano de Ação Nacional da Colômbia, esse será analisado explicando como foi elaborado, sendo fundamentado nos princípios Ruggie e na cartilha do grupo de pesquisa da ONU. Além disso, será esclarecido de forma detalhada qual o papel de cada uma das partes do plano e quais resultados vem gerando, até mesmo, já em decisões judiciais.

Para tanto, se faz necessário compreender a evolução ocorrida no cenário internacional a respeito do tema empresas e direitos humanos. Inicialmente é mencionado brevemente os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, escritos por John Ruggie, nomeado Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos, que são a base atual na proteção dos direitos humanos relacionados à atividade empresarial⁵. Além disso, é realizada uma breve análise da Cartilha criada pelo Grupo de Trabalho da ONU, com o objetivo de fomentar a discussão sobre a responsabilidade de empresas em respeitar direitos humanos e prover os Estados de instrumentos para exigir delas tal respeito, uma vez que faz parte dos documentos essenciais que embasaram a criação do PNA colombiano.

Outrossim, fora analisada toda a criação do Plano de Ação Nacional da Colômbia e as decisões judiciais relacionadas ao assunto dentro do país, além de ser comparada com a jurisprudência brasileira, expondo as dificuldades do nosso sistema jurídico para tratar do tema de violações de direitos humanos por empresas multinacionais através dos princípios orientadores da ONU.

2.1 PRINCÍPIOS ORIENTADORES PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

No que diz respeito ao quadro referencial dos Princípios Ruggie (PR), existem três pilares: a) o dever dos Estados de proteger contra abusos cometidos contra direitos humanos por terceiros, por meio de políticas, regulamentação e julgamento apropriados; b) a responsabilidade independente das empresas de respeitar os direitos humanos, com a realização de processos de auditoria (*due diligence*) para evitar violações de direitos, e abordar os impactos negativos resultantes; e c) a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais.⁶

O primeiro pilar, que se refere ao papel do Estado, fundamental para a criação do PNA constitui 10 princípios, que tem como fundamentação, basicamente, instruções que os Estados devem seguir para obrigar as empresas a respeitarem os direitos humanos em suas atividades.

Para que seja criado um PNA, o quadro referencial corresponde à obrigação das partes que precisam estar presentes no acordo: o Estado, as empresas e comunidade internacional, respectivamente.

2.2 CARTILHA DA ONU PARA A ELABORAÇÃO DOS PLANOS DE AÇÃO NACIONAL

Outra fonte encontrada e estudada é o Grupo de Trabalho da ONU, criado com o intuito de fomentar a discussão sobre a responsabilidade de empresas em respeitar direitos humanos e prover os Estados de instrumentos para exigir delas tal respeito e que elaborou

5 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 22.

6 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os direitos humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo, 2014. p. 22-23

uma cartilha para servir de guia para a construção dos PNA's.

Para entender a criação de um Plano de Ação é necessário saber sua definição e seus critérios essenciais. De acordo com a ONU, os planos devem seguir alguns requisitos: seguir obrigatoriamente os princípios orientadores; devem ser contextualizados a realidade de cada Estado; necessitam ter origem em um processo de diálogo e transparência; e devem ser periodicamente revisados e atualizados, se necessário.⁷

Essa cartilha criada pelo Grupo de Trabalho da ONU orienta o Estado a colocar em prática, em forma de lei os princípios de proteção dos direitos humanos, baseando-se em padrões internacionais para prevenir, atenuar e corrigir as possíveis violações, adequando-os a realidade que o país vive e integrando-os as próprias culturas. A cartilha da ONU orienta ainda que os Estados realizem essa elaboração através de uma abordagem inclusiva e transparente, dando atenção a opinião de grupos sociais que estarão envolvidos no processo, e que regularmente revisem e atualizem os PNA's.⁸

A orientação nesse tema consiste em um processo de quatro fases: Iniciação; Avaliação e consulta; Elaboração do PNA inicial; e Implementação.

2.3 O ZERO DRAFT

Recentemente a discussão acerca do assunto sobre violações de direitos humanos por empresas multinacionais, ganhou um novo elemento de papel importante. Em junho de 2014, foi instituído na ONU, um Grupo de Trabalho Intergovernamental que tinha como objetivo a criação de um novo regime jurídico internacional que utilizasse como base os Princípios Orientadores⁹. Já em meados de 2018, o Grupo de Trabalho da ONU, apresentou uma minuta de um instrumento jurídico internacional vinculante para regular a atividade empresarial, de forma geral, com o intuito de impedir as violações de direitos humanos, denominado *Zero Draft*.¹⁰

O *Zero Draft* é um esboço de um tratado internacional, em que os Estados vinculados teriam como obrigação proteger os direitos humanos contra os abusos de empresas multinacionais em seu território, ou sob a sua jurisdição ou controle, com o principal objetivo de implementar a legislação internacional de direitos humanos baseadas nos Princípios Orientadores das Nações Unidas para o assunto.¹¹

7 HOMA. **Perspectivas gerais sobre os Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas:** contribuições para a realidade brasileira. 2016. p. 6. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%C3%A7%C3%A3o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 5 maio 2019.

8 UNWG. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights.** p. 9 Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf. Acesso em: 7 maio 2017.

9 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgotnc.aspx>. Acesso em: 5 maio 2019.

10 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Note 4-7-189/2018.** Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/NV_Doc.780.pdf. Acesso em: 28 maio 2019.

11 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Legally binding instrument to regulate, in international Human Rights law, the activities of transnational corporations and other Business**

O tratado, imputa aos Estados ainda a obrigação de dar as vítimas de violação de direitos humanos nesse contexto, acesso efetivo as vítimas e reparar devidamente todos os danos causados a essas. Além disso, o *Zero Draft* visa promover a cooperação internacional, para que os países signatários cumpram com seus deveres internacionalmente no que se refere aos direitos humanos¹². Assim, a partir da criação de um tratado nestes moldes, os países que se vinculassem a ele seriam obrigados a adotar políticas internas de proteção dos direitos humanos, como os Planos Nacionais de Ação.

3 A EXPERIÊNCIA COLOMBIANA

Com a instituição do Grupo de Trabalho da ONU e a aplicação dos princípios orientadores para empresas e direitos humanos, criados por John Ruggie, se almejou promover a divulgação e a execução efetiva desses princípios em nível nacional, na forma de Planos Nacionais de Ação. Para que isso ocorresse, foi necessário que fossem promovidas a difusão de boas práticas e lições aprendidas, e a fomentação de capacidade para se alcançar o objetivo.

O papel do grupo de trabalho também está relacionado a isso, uma vez que foi ele que criou a cartilha que estabelece critérios para o Estado, orientando esse para a criação e efetividade do Plano, como a vinculação da responsabilidade das empresas em todas as atividades produzidas no território nacional, além da produção de leis para a efetiva punição dessas quando desrespeitarem os direitos humanos.¹³

O ponto principal a ser discutido no artigo é o Plano Nacional de Ação da Colômbia, que, de acordo com todos os requisitos supracitados e priorizando o diálogo entre as partes envolvidas, conseguiu implantar seu plano efetivamente¹⁴. Utilizando um sistema de divisão em grupos e listando objetivos específicos a serem seguidos, visando atingir o objetivo principal que é a proteção adequada aos direitos humanos, a Colômbia já vem tendo resultados judiciais baseados no plano em casos de violações de direitos humanos por empresas.

Diante disso, serão apresentados alguns casos de violações de direitos humanos por empresas na Colômbia, esclarecendo como foram julgados e quais os conceitos jurídicos utilizados como embasamento para as decisões do Tribunal Constitucional da Colômbia. Posteriormente foram citados casos de violações de direitos humanos por empresas no

enterprises. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2019.

12 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Legally binding instrument to regulate, in international Human Rights law, the activities of transnational corporations and other Business enterprises.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2019.

13 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgonc.aspx>. Acesso em: 13 fev. 2019.

14 COLOMBIA. **Colombia Avanza.** Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. p. 8. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

Brasil e exposto como foram tratados tais casos, observando a incapacidade da justiça brasileira em proceder da mesma maneira que a justiça colombiana nesses casos, demonstrando a necessidade da criação de Plano de Ação Nacional no nosso país.

3.1 O PLANO NACIONAL DE AÇÃO DA COLÔMBIA

Na Colômbia, há mais de uma década que o governo vem demonstrando preocupação com os acontecimentos relativos ao assunto de Empresas e Direitos humanos, principalmente pelos atos cometidos por empresas e pelo próprio Estado, atribuindo ao assunto a devida importância que merece.

Começou a se concretizar em 2011, como a aprovação do Decreto 4100, em que o governo colombiano criou o Sistema Nacional de Direitos Humanos e Direito Internacional Humanitário, com o definido intuito de “coordenar regras, políticas, entidades e instituições nos níveis nacional e territorial e, assim, promover o respeito e garantia dos direitos humanos e a aplicação do DIH”.¹⁵

Posteriormente, foram alcançados objetivos como a criação do Grupo de Trabalho Intergovernamental sobre Empresas e Direitos Humanos, a implementação de uma Estratégia Nacional de Direitos Humanos em 2014, que em 20 anos pretendia fornecer as entidades públicas ferramentas baseadas em Direitos Humanos. Entre outras conquistas relevantes ao assunto, ainda em 2014, o Grupo de Trabalho publicou diretrizes que embasaram a criação do Plano de Ação Nacional da Colômbia, que viria a acontecer no ano seguinte.¹⁶

Em 2015, o governo colombiano anunciou o início do desenvolvimento de um PNA, que seria de encargo do Gabinete de Assessoria Presidencial para os Direitos Humanos. A orientação a ser seguida, era que se determinasse quais entidades governamentais e não-governamentais seriam responsáveis pela criação do plano e quais seriam suas áreas de atuação.¹⁷

Um comitê de várias partes interessadas foi criado para dar suporte para a formulação do Plano Nacional de Ação colombiano que contava com um grupo formado pelo: Gabinete do Provedor de Justiça, a Fundação das Ideias pela Paz (representante da sociedade civil e secretaria técnica de Guias Colômbia e Compromisso Ético da Suíça), secretaria técnica do Comitê de Energia Mineradora, AECID, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos¹⁸. A forma como foi programado e elaborado o plano, mostra que o Estado seguiu as orientações idealizadas na cartilha do grupo de

15 NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Colômbia**. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/colombia/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

16 NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Colômbia**. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/colombia/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

17 NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Colômbia**. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/colombia/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

18 COLOMBIA. **Colômbia Avanza**. Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. p. 8. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

trabalho da ONU, sustentando a ideia da ampla participação, baseada em diálogos, dos agentes relevantes para o processo.

No que se refere ao plano em si, existem abordagens em várias áreas e aspectos, se baseando principalmente em normas internacionais de proteção aos direitos humanos e com o enfoque diferenciado, protegendo diferentes grupos, como as minorias, e dando ênfase territorial para sanar problemas relacionados as características culturais, ambientais e produtivas de cada local.¹⁹

O Plano também traça uma lista de objetivos específicos, utilizados como meio para atingir o objetivo principal de garantir a proteção adequada aos direitos humanos nas atividades empresariais dentro do país²⁰. A lista de objetivos específicos tem como pontos fundamentais: garantir a coerência das políticas internas e as orientações internacionais sobre o assunto; garantir o respeito aos direitos humanos pelas empresas; viabilizar o acesso a remediação quando os direitos humanos forem violados por empresas; fortalecer a participação da sociedade civil nas atividades empresariais; contribuir para a implementação da *due diligence* como um processo de gestão de negócios e como base para investimentos responsáveis na Colômbia; e melhorar a sustentabilidade e os direitos humanos como vantagens comerciais competitivas.²¹

Para atingir tais objetivos foram estabelecidas, também, algumas linhas de ação. As linhas de ação têm conteúdo semelhante ao dos objetivos específicos supracitados, sendo assim, foram escolhidos apenas alguns pontos a serem exemplificados, tais como o fortalecimento de mecanismos judiciais e administrativos de acesso a remediação, que se refere a situações supervenientes as violações; participação da sociedade civil, dando espaço para maior atuação de agentes relevantes; a função de ator econômico do Estado, usando sua importância econômica e política para garantir a proteção dos direitos humanos pelas empresas; e a vantagem competitiva para empresas que respeitem os direitos humanos, reconhecendo a empresa como uma aliada nesse tema e a incentivando, através do Ministério do Comércio, Indústria e Turismo, com parcerias público-privadas afim de auxiliar no seu crescimento se essa se comprometer a respeitar os direitos humanos.²²

Além disso, foram determinados quais os deveres do Estado para proteger efetivamente os direitos humanos. São os entendidos como deveres do Estado: melhorar a coerência e eficácia de suas políticas institucionais; garantir que o Estado atue como um ator econômico que respeite os direitos humanos; promover a participação efetiva da sociedade civil na defesa e promoção dos direitos humanos em atividades de negócios;

19 COLOMBIA. **Colombia Avanza**. Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. p. 6. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

20 COLOMBIA. **Colombia Avanza**. Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. p. 8. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

21 COLOMBIA. **Colombia Avanza**. Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. p. 9. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

22 COLOMBIA. **Colombia Avanza**. Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. p. 9. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

fornecer referências claras às empresas sobre o que se espera de seu desempenho em relação aos direitos humanos; e apoiar a implementação de processos de *due diligence* na atividade comercial.²³

O sistema de *due diligence* é entendido como o conjunto de medidas realizadas por uma empresa que agir com responsabilidade, para cumprir seu dever de respeitar os direitos humanos, observando as circunstâncias específicas do contexto de cada empresa²⁴. Como se trata de um conceito que deve ser interpretado em cada caso, como uma resposta adequada aos riscos dos impactos de violações de direitos humanos, o Estado deve definir qual conduta ela espera de cada empresa no que se refere ao respeito a esses direitos. Para tanto, o Estado promoverá o desenvolvimento de mecanismos e ferramentas que facilitem a implementação dessas práticas pelas empresas.²⁵

Além disso, o PNA colombiano tem mecanismos de acompanhamento e monitoramento que fornecem relatórios e avaliações para possíveis revisões quanto ao que já foi implementado. Para a realização de tal atividade foi criado um Comitê Consultivo, que é constituído por representantes: eleito pelas organizações indígenas nacionais; eleito pelas organizações nacionais de afrodescendentes; eleito pela National NGO Platform; eleito pelas confederações dos sindicatos de trabalhadores; eleito pela Associação Colombiana de Universidades; eleitos pelo Conselho Nacional do Comércio; eleito pelo Gabinete do Provedor de Justiça; das atuais iniciativas multilaterais sobre os negócios e direitos humanos no país; das entidades multilaterais relacionadas a negócios e direitos humanos; e designado pela comunidade internacional. Em 2017, um Comitê Consultivo se encontrou pela primeira vez para avaliar cada ponto de ação dentro do PNA e publicar um relatório anual. Até o momento dois relatórios foram publicados.²⁶

No segundo relatório sobre os avanços da implementação do PNA, que foi publicado em 2018 e contém aspectos importantes relativos ao andamento do processo, o Comitê afirmou que o 86% das ações do Plano chegaram a ser implementadas dentro do país.²⁷

3.2 DECISÕES JUDICIAIS EM CASOS DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS

Considerando a instituição do Plano Nacional de Ação na Colômbia, com base nos princípios orientadores da ONU, e o déficit no sistema jurídico brasileiro em relação a

23 COLOMBIA. **Colombia Avanza**. Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. p. 9. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

24 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Editora Planeta Sustentável, 2014. p. 157.

25 COLOMBIA. **Colombia Avanza**. Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

26 NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Colombia**. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/colombia/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

27 NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Colombia**. Disponível em: <https://globalnaps.org/country/colombia/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

casos de violações de direitos humanos por empresas multinacionais, serão observadas neste tópico decisões judiciais em casos relacionados ao tema.

No que se refere a um aspecto geral, as decisões judiciais relacionadas ao assunto na Colômbia avançam desde a função social da empresa, passando pela Responsabilidade Social Empresarial (RSE) até chegar a aplicação concreta dos Princípios Orientadores das Nações Unidas.²⁸

Em 2014, o Tribunal Constitucional da Colômbia, no julgamento T-871, protegeu o direito à moradia digna de um grupo de pessoas que foi deslocado de onde tinham construído suas casas e tiveram sua cultura extinta para dar espaço a empresa de petróleo Tectpetrol, que havia localizado um campo de petróleo na área e, mais tarde, viria a explorar o local com uma finalidade única e exclusivamente lucrativa.

O Tribunal consolidou a importância do direito à moradia e aos fundamentos constitucionais da função social da empresa e RSE, reforçando a ideia do dever de obediência derivada do princípio da submissão voluntária da empresa²⁹. A corte classificou a RSE como:

uma gestão de empresas e corporativas que está preocupada com impactos ambientais e sociais de suas ações, bem como interação com as partes interessadas, levando uma série de políticas e diretrizes, que muitas vezes as empresas assumem com caráter facultativo, sendo que na verdade são normas de natureza obrigatória.³⁰

Foi reconhecido também que a RSE, tem apoio e fundamento na Constituição de 1991, quando refere-se a função social da empresa³¹. Porém, observou-se que as normas da RSE também estão incluídas em tratados internacionais vinculativos, como o tratado do livre comércio³², entendendo, dessa forma, que tem conexão com a proteção de direitos fundamentais, podendo se tornar vinculativa quando entendida como uma manifestação de um dever constitucional.

O julgamento T-871 de 2014 foi a decisão que mais aprofundou os diferentes aspectos sobre RSE em violações de direitos humanos por empresas e foi nessa decisão que o Tribunal Constitucional da Colômbia observou a necessidade de uma mudança na forma de tratar os casos sobre o tema, marcando o fim da linha jurisprudencial em RSE.

28 ROA ROA, Jorge Ernesto; PAMPLONA, Danielle Anne. **Justicia Constitucional, Empresas y Derechos Humanos en América Latina**, 2019. p. 5. Em arquivos pessoais.

29 “As empresas integram preocupações sociais e ambientais em suas operações comerciais e em sua interação com pessoas ou grupos de interesse (as chamadas partes interessadas) voluntariamente”. COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-781 de 2014**. Base Legal 4.5.1.

30 COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-781 de 2014**. Base Legal 4.5.1.

31 COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-781 de 2014**. Base Legal 4.5.2.

32 Acordo de Livre Comércio entre o Canadá e a República da Colômbia. (Capítulo 8, artigo 816). “Cada Parte encorajará as empresas que operam em seu território ou que estão sujeitas à sua jurisdição a incorporar voluntariamente padrões internacionalmente reconhecidos de responsabilidade social corporativa em suas políticas internas, tais como declarações de princípios que foram aprovadas ou endossadas pela Festa. Esses princípios tratam de questões como direitos trabalhistas, meio ambiente, direitos humanos, relações com a comunidade e combate à corrupção. As Partes lembram a essas empresas a importância de incorporar esses padrões de responsabilidade social corporativa em suas políticas internas.” Tal entendimento da Corte Constitucional da Colômbia pode ser encontrado na Sentencia C-608 de 2010.”

Dessa forma, no julgamento T-732 de 2016, o Tribunal protegeu o direito à moradia de uma família que habitava as proximidades de uma estrada onde passavam veículos pesados fazendo a construção de um gasoduto. A corte ordenou que a empresa Central Pipeline, responsável pela construção, medisse os danos causados e arcasse com os custos de reparou ou deslocamento daquela família para um lugar digno e semelhante ao que eles moravam. Tal decisão, além de consolidada no direito fundamental a moradia, foi fundamentada, também, pelos Princípios Ruggie, enfatizando a força vinculativa de tais princípios e se referindo especificamente aos princípios 4, 15, 17, 19, 25 e 31 como essenciais a resolução do caso. O fato mais significativo nesse caso foi que a Corte utilizou o Plano Nacional de Ação, preparado pelo Conselho Presidencial de Direitos Humanos, como instrumento que possibilitou e embasou a aplicação dos PR no âmbito interno do Estado.³³

Essa foi a primeira sentença em que o Tribunal utilizou os princípios orientadores das Nações Unidas como referência explícita para a decisão e indicou a sua relação específica com o ordenamento interno:

Com base no exposto, a Corte deseja enfatizar que as atividades empresariais não podem ser desconectadas da proteção eficiente dos direitos humanos. Embora os particulares não tenham as funções das autoridades estaduais, eles têm o dever de respeitar os direitos e não causar danos e, se o fizerem, devem repará-los. (...) Como afirmam os Princípios das Nações Unidas, o Estado deve optar pela garantia de direitos em todas as suas facetas, como autoridade estatal ou como participante de uma empresa que tenha fins comerciais, independentemente do regime que possui. Deve ser um exemplo em relação aos direitos.³⁴

De acordo com Jorge Ernesto Roa Roa e Danielle Anne Pamplona³⁵, com base na Jurisprudência do Tribunal Constitucional da Colômbia é possível observar q existem 11 regras constitucionais que norteiam o tema, empresas e direitos humanos, baseadas na RSE e nos Princípios Ruggie, os quais só será possível citar, tendo em vista o número reduzido de páginas disponíveis ao trabalho. São elas: 1) Regra de competição; 2) Regra de conexão; 3) Regra concreta; 4) Regra de complementariedade; 5) Regra de eficiência constitucional; 6) Regra de integração do DDFD (Direitos fundamentais); 7) Regra de respeito pelos limites constitucionais; 8) Regra de participação; 9) Regra de abertura; 10) Regra de interpretação; e 11) Regra de coordenação.

O Tribunal analisou também situações específicas de vulnerabilidade de pessoas que vivem em territórios suscetíveis a exploração por mineradoras e concluiu que as empresas devem “buscar, através de várias ações, a realização do conteúdo dos direitos fundamentais de indivíduos e comunidades que estão nas áreas de impacto onde realizam suas atividades.”³⁶

33 COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-732 de 2016**. Fundações jurídicas 37-44.

34 COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-732 de 2016**. Base Jurídica 62.

35 ROA ROA, Jorge Ernesto; PAMPLONA, Danielle Anne. **Justicia Constitucional, Empresas y Derechos Humanos en América Latina**, 2019. p. 11. Em arquivos pessoais.

36 COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-781 de 2014**. Base Legal 5.2.6.

Traçando um paralelo específico em grau comparativo com o Brasil, que já passou por grandes tragédias ambientais envolvendo empresas de exploração de minérios, observa-se que o no nosso sistema jurídico não existe uma orientação específica para as empresas desse ramo, obrigando-as a tomar ações que venham a prevenir tais tragédias.

Em 2015, na cidade de Mariana em Minas Gerais, se rompeu uma barreira de rejeitos, de responsabilidade da empresa mineradora Samarco, que devastou municípios e percorreu mais de 600 km até chegar ao Oceano Atlântico, causando 20 mortes e danos ambientais incomensuráveis e irremediáveis. Naquela situação, a justiça brasileira não encontrou meios efetivos para punir a empresa Samarco e a suas principais Vale e BHP, deixando muitos danos sem reparos, aplicando-se um TAC (Termo de Ajustamento de Conduta), que pode ser entendido como um acordo³⁷. Tal medida foi considerada branda pela imensa maioria da população e incapaz de tornar o ramo de mineração mais interessado no respeito aos direitos humanos, para que empresas tomassem novas medidas de precaução sobre o assunto, o que foi atestado no início de 2019 com uma nova tragédia em Brumadinho, também em Minas Gerais, onde outra barragem rompeu-se causando inúmeros danos ambientais e mais de 230 mortes.³⁸

No Brasil, ainda não está definido, em meio a doutrina, o significado real de função social da empresa. Apesar de já estar presente no nosso ordenamento jurídico desde 1976, a interpretação dada a este instituto nunca chegou perto de atribuir as empresas responsabilidades com respeito aos direitos humanos em suas atividades produzidas dentro do território nacional. O conceito dado a função social da empresa deriva da função social da propriedade, que na verdade é previsto, na nossa Constituição, como um limite à natureza absoluta do direito de propriedade. Além disso, a Constituição prevê expressamente que as empresas devem ter sua função social, no que se refere as empresas com participação pública, porém não faz referência a um aspecto geral destinado a todas as empresas, nem esclarece realmente o significa tal conceito. Resumindo, é um conceito falho e cheio de lacunas, que na realidade não atribui nenhuma responsabilidade efetiva as empresas para respeito dos direitos humanos.³⁹

Em contrapartida, em novembro de 2018, foi publicado o Decreto nº 9.571 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, inclusive multinacionais que atuam no país. O Decreto⁴⁰ determina instruções a serem seguidas pelos Estados e pelas empresas, que são consoantes com os Princípios Ruggie, são elas:

37 BRASIL. Câmara dos Deputados. **Relatório aponta violações de direitos humanos após desastre em Mariana**. 03 de abril de 2017. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITOS-HUMANOS/528406-RELATORIO-APONTA-VIOLACOES-DE-DIREITOS-HUMANOS-APOS-DESASTRE-EM-MARIANA.html>. Acesso em: 23 maio 2019.

38 G1. Brumadinho: número de mortos identificados chega a 232. **G1**, Belo Horizonte, 23 abr. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/04/23/brumadinho-numero-de-mortos-identificados-chega-a-232.ghtml>. Acesso em: 23 jun. 2019.

39 ROA ROA, Jorge Ernesto; PAMPLONA, Danielle Anne. **Justicia Constitucional, Empresas y Derechos Humanos en América Latina**, 2019. p. 13. Em arquivos pessoais.

40 BRASIL. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2019**. Presidência da República. Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 25 jun. 2019.

Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:
I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;
II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;
III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e
IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.

Entretanto, o que se constata é que esse Decreto tem caráter voluntário, não obrigando as empresas a nenhuma responsabilidade, o que de fato vai mudar muito pouca coisa. Dessa forma, ainda existe a necessidade da criação de um Plano Nacional de Ação no Brasil que coloque em prática as orientações das Nações Unidas e estabeleça um caráter vinculativo as empresas, para que os Estados consigam proteger efetivamente os direitos humanos forçando as empresas a respeitá-los.

4 CONCLUSÃO

Pelo exposto no presente artigo, observa-se que a partir das violações de direitos humanos por multinacionais obrigou a criação de algumas medidas em âmbito internacional com o intuito de defender desses direitos, como a criação dos Princípios Ruggie, a cartilha do Grupo de Trabalho da ONU e, recentemente, a discussão sobre a criação do *Zero Draft*, um esboço de um tratado internacional. Isso demonstra uma demanda internacional para que os Estados adotem medidas de proteção dos direitos humanos em relação a atividade empresarial.

Na América Latina a Colômbia tem se mostrado um exemplo, tendo em vista que vem se adequando a tudo aquilo que o Grupo de Trabalho da ONU determinou, criando seu próprio Plano Nacional de Ação, que já deu bons resultados, dando sentido diferente para decisões judiciais sobre violações de direitos humanos por empresas e criando uma nova linha jurisprudencial.

Entretanto o Brasil não tem se mostrado muito eficiente na proteção dos direitos humanos referente a atividade empresarial, vez que até o momento a única medida adotada foi o Decreto nº 9.571 de 2018, que possui apenas um caráter voluntário, se caracterizando um medida simbólica, tendo em vista que na prática nada vai mudar. Diante disso, observa-se a necessidade da criação de um Plano Nacional de Ação que traga efetividade a proteção dos direitos humanos pelo Estado, lhe dando os instrumentos necessários para responsabilizar as empresas violadoras.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Relatório aponta violações de direitos humanos após desastre em Mariana**. 03 de abril de 2017. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITOS-HUMANOS/528406-RELATORIO-APONTA-VIOLACOES-DE-DIREITOS-HUMANOS-APOS-DESASTRE-EM-MARIANA.html>. Acesso em: 23 maio 2019.

BRASIL. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2019.** Presidência da República. Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 25 jun. 2019.

COLOMBIA. **Colombia Avanza.** Derechos Humanos y Empresas. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf. Acesso em: 14 jun. 2019.

COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-732 de 2016.**

COLOMBIA. Tribunal Constitucional da Colômbia. **Sentença T-781 de 2014.**

G1. Brumadinho: número de mortos identificados chega a 232. **G1**, Belo Horizonte, 23 abr. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/04/23/brumadinho-numero-de-mortos-identificados-chega-a-232.ghtml>. Acesso em: 23 jun. 2019.

GLOBAL JUSTICE NOW. 10 biggest corporations make more money than most countries in the world combined. Global Justice Now, 12 set. 2016. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined>. Acesso em: 25 set. 2019.

HOMA. **Perspectivas gerais sobre os Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas:** contribuições para a realidade brasileira. 2016. p. 6. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%C3%A7%C3%A3o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf>. Acesso em: 5 maio 2019.

NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Colombia.** Disponível em: <https://globalnaps.org/country/colombia/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Colombia.** Disponível em: <https://globalnaps.org/country/colombia/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

ROA ROA, Jorge Ernesto; PAMPLONA, Danielle Anne. **Justicia Constitucional, Empresas y Derechos Humanos en América Latina**, 2019. p. 5. Em arquivos pessoais.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Legally binding instrument to regulate, in international Human Rights law, the activities of transnational corporations and other Business enterprises.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2019.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Note 4-7-189/2018.** Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/NV_Doc.780.pdf. Acesso em: 28 maio 2019.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx>. Acesso em: 5 maio 2019.

UNITED NATIONS. UN global compact. **After the Signature: A Guide to Engagement in the United Nations Global Compact** (Jan. 2012). Disponível em: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf. Acesso em: 4 set. 2018.

UNWG. **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**. p. 9 Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAP-Guidance.pdf. Acesso em: 7 maio 2017.

PARAÍÇOS FISCAIS, LAVAGEM DE CAPITALS, DIREITOS HUMANOS E A APLICABILIDADE DO *BLOCKCHAIN*

Rafael Moreno de Santiago Santos¹
Ricardo Murilo da Silva²

1 INTRODUÇÃO

A lavagem de capitais mostra-se um problema de altíssima relevância, tendo em vista que se pode dizer que o crime organizado apenas se sustenta em razão de tal prática criminosa, pois, caso fosse impossibilitada a lavagem de capitais, havendo um sistema eficiente para a sua prevenção, não haveria a possibilidade de transformar o dinheiro sujo advindo de práticas criminosas em dinheiro limpo, possibilitando a utilização desse para qualquer fim. Ressalta-se que, para a lavagem de capitais, muitas vezes, os membros de organizações criminosas utilizam-se de paraísos fiscais para enviar dinheiro sem lastro.

Nesse contexto, os Estados acabam por não receber tributos, reduzindo suas receitas internas, e por consequência, não podendo promover os direitos humanos em sua amplitude em decorrência da falta de recursos financeiros. Instrumentos tecnológicos podem ser utilizados para combater tal maneira de fraude, inclusive a tecnologia *blockchain*³.

Sem dúvida alguma, as criptomoedas e a tecnologia que lhe dá suporte – *blockchain* – vêm tomando os holofotes do planeta, sendo inclusive, já mencionada como a maior invenção do mundo após a criação da internet, existindo opiniões positivas e negativas, favoráveis e desfavoráveis⁴ acerca da aplicação dessa tecnologia, inclusive no que tange a sua utilização para o impedimento ou facilitação do procedimento de lavagem de capitais.

Em razão de tais fatos, esse artigo tem como objetivo geral verificar se essa tecnologia pode ser utilizada para prevenir e combater a lavagem de dinheiro, assim como o envio de dinheiro ilegal para os paraísos fiscais.

Para o alcance do objetivo geral, os objetivos específicos da presente pesquisa consistem em: abordar o conceito e identificar no que se constituem os paraísos fiscais; identificar o instituto de lavagem de dinheiro e explicar o seu funcionamento; definir o que é a tecnologia *blockchain*; analisar como a existência dos paraísos fiscais incide na menor arrecadação Estatal de tributos, e como isso interfere nos direitos humanos; para, então, no fim, correlacionar os institutos.

O problema da presente pesquisa consiste em responder o questionamento se é possível utilizar a tecnologia *blockchain* para combater a lavagem de capitais e o envio de

1 Advogado, Bacharel em Direito pela Universidade Positivo, Especialista em Relações Internacionais e Diplomacia pelo Centro Universitário Curitiba, e Mestrando em Direito Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR).

Endereço eletrônico: rafael.ctba@hotmail.com

2 Advogado, professor universitário, Bacharel em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB), Especialista em Direito Imobiliário e Ambiental pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) e em Direito Processual Civil pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC) e Mestrando em Direito Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR).

Endereço eletrônico: rmurilosilva.adv@gmail.com

dinheiro ilícitos aos paraísos fiscais.

Para alcançar os objetivos e responder a problemática proposta, como metodologia, utilizou-se a hipotético-dedutiva, enquanto o método utilizado fora o bibliográfico, fazendo-se pesquisa na literatura nacional e estrangeira que trata do tema.

Salienta-se que a presente pesquisa se justifica pelo fato de que a lavagem de dinheiro causa diversos prejuízos a sociedade, pois a origem desse dinheiro é proveniente do crime, e seja ele fiscal até o tráfico de drogas, nem necessário se mostra apontar todos os malefícios que esses causam à população em geral.

2 PARAÍÇOS FISCAIS

Os paraísos fiscais nem sempre trazem uma relação direta com atividades ilícitas, podendo inclusive serem alternativas para constituição de empresas, por exemplo. Porém, esse artigo busca verificar especificamente o fato da utilização de tais paraísos para a “lavagem de dinheiro”, conceito esse que também será demonstrado posteriormente.

2.1 SURGIMENTO

A origem dos paraísos fiscais é controversa, mas se sabe que desde a Grécia Antiga os mercadores estocavam os seus produtos em ilhas próximas a Atenas, considerando que em Atenas, quando havia a importação de produtos para outras regiões, era cobrada uma taxa de 2% sobre o valor da mercadoria importada, o que não acontecia nas ilhas que se encontravam próximas à cidade.⁵ Entretanto, o termo paraíso fiscal começou a ser utilizado após a metade do século XX, quando então a globalização promovida pelas duas grandes guerras deu origem ao grande movimento de capitais, havendo, inclusive, após a segunda grande guerra, a mudança do padrão ouro para o padrão dólar, razão pela qual a movimentação de dinheiro como conhecido atualmente tornou-se cada vez maior⁶.

No ano de 1981, nos Estados Unidos da América (EUA), foi instituído, pela primeira vez, um imposto sobre as rendas pessoais, que começou a ser cobrado um ano após tal instituição. Inicialmente, era cobrada uma taxa fixa de 3% com a isenção até 800 dólares anuais. Porém, houve a modificação para alíquotas progressivas, restando da seguinte forma: 3% para renda anual de 600 a 10.000 dólares, e 5% para renda superior a 10.000 dólares, sendo que, no último ano da guerra da Secessão, a tabela foi novamente alterada, onde o valor de 5% era cobrado para quem auferisse a quantia de 600 a 5.000 dólares, e para quem ganhasse mais que 5.000 dólares a alíquota passou a ser de 10%.⁷

Porém, a criação do imposto de renda naquela época, embora aceita durante a Guerra, passou a ser contestada pelos cidadãos americanos e, em razão da pressão da população, assim como de críticas constitucionais no que se refere a possibilidade da

5 PINTO, Edson Luiz. **Lavagem de capitais e paraísos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2007.

6 PINTO, Edson Luiz. **Lavagem de capitais e paraísos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2007.

7 BRASIL. RECEITA FEDERAL. **Primórdios do imposto de renda no mundo**. 2015. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/sobre/institucional/memoria/imposto-de-renda/historia/primordios-do-imposto-de-renda-no-mundo>. Acesso em: 10 nov. 2019.

cobrança de tal imposto, em 1872, a cobrança de forma federal acabou sendo extinta. Tal fato foi novamente discutido em 1909, quando Willian Taft iniciou uma discussão de uma reforma constitucional e, em 1913, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 16, onde trazia que “o Congresso terá o poder para impor e arrecadar impostos sobre as rendas, seja qual for a proveniência destas, sem distribuí-los entre os diversos Estados ou levar em conta qualquer recenseamento ou enumeração”, ficando, assim, instituído de forma definitiva o Imposto de Renda nos EUA.⁸

Concomitantemente, em 1916, foi aprovado o primeiro Código Tributário do Panamá, onde previa a isenção para todos os lucros originados em atividades comerciais no exterior de empresas radicadas em seu território, havendo, dessa maneira, uma grande evasão de valores dos EUA para o Panamá, esse, considerado, dessa forma, um paraíso fiscal.⁹ Conclui-se, portanto, que a consideração do Panamá como um paraíso fiscal tem direta relação com a intenção de não pagamento de impostos por parte dos cidadãos norte-americanos e dos demais países que tinham algum tipo de cobrança sobre a renda naquela época.

Ainda, no que tange ao caso dos EUA, para evitar a evasão do dinheiro por parte dos cidadãos e empresas norte-americanas, em 1934, foi constituída a *base company*, que se tratava da Lei de Mercado de Capitais. Esta legislação implementava medidas antiparaíso em desfavor de empresas que eram instaladas em países considerados paraísos fiscais e eram controladas por contribuintes residentes nos EUA, consagrando-se a referida legislação apenas em 1962, com a sua adoção e convalidação no sistema de precedentes.¹⁰

Todavia, ainda após a instituição e consolidação da Lei de Mercados de Capitais, apenas em 1989 é que ocorreu a fuga dos contribuintes norte-americanos do Panamá, haja vista a invasão americana no país para o combate ao narcotráfico, o que acarretou na instabilidade política e perda do sigilo bancário, sendo então, a partir daí, criados novos paraísos fiscais, como as Ilhas Virgens Britânicas, Bahamas, Ilhas Cayman, etc.¹¹

Importante salientar que se deu ênfase à economia norte-americana nesse artigo, por se tratar os EUA da maior economia mundial desde meados da metade do século XX, razão pela qual a sua economia e, conseqüentemente, de seus contribuintes terem especial relevância no mercado mundial, sendo responsável por diversas modificações no que tange ao mercado financeiro.¹²

Colhe-se a seguinte manifestação sobre o motivo de formulação dos paraísos fiscais:

Destarte, os paraísos fiscais foram formados inocentemente, pois não era o dinheiro sujo que para lá seguira, era só o dinheiro ‘negro’ da evasão fiscal. Passaram a existir como um método de elisão fiscal e, em seguida, de evasão. O problema foi que na mesma trilha vieram

8 BRASIL. RECEITA FEDERAL. **Primórdios do imposto de renda no mundo**. 2015. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/sobre/institucional/memoria/imposto-de-renda/historia/primordios-do-imposto-de-renda-no-mundo>. Acesso em: 10 nov. 2019.

9 PINTO, Edson Luiz. **Lavagem de capitais e paraísos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2007.

10 PINTO, Edson Luiz. **Lavagem de capitais e paraísos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2007.

11 PINTO, Edson Luiz. **Lavagem de capitais e paraísos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2007.

12 FREITAS, Eduardo. **EUA: maior potência**. Disponível em: <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/euamaior-potencia.htm>. Acesso em: 10 nov. 2019.

os criminosos e crime organizado, que ali construíram as bases para suas operações, porque a receita misturou ingredientes com peculiaridades geniais, ao concederem, justamente, os três desejos preferidos de qualquer criminoso: (i) anonimato (afinal, nunca ou quase nunca se sabe quem é o verdadeiro beneficiários das operações); (ii) ausência de controle dos bens e capitais que por lá passam; e (iii) falta ou cooperação judiciária incipiente.¹³

Analisado, assim, um resumo do surgimento dos paraísos fiscais, podendo-se entender que esses se deram, ao menos de maneira inicial, para a fuga do pagamento de impostos por parte das pessoas dos mais variados pontos do globo, já se torna possível trazer a sua conceituação.

2.2 CONCEITUAÇÃO

Pode-se dizer que paraísos fiscais são “[...] territórios que, sobre os rendimentos de não-residentes ou equiparados a residentes, impõem uma reduzida ou nula tributação e que dispõem de segredo bancários, falta de controle de câmbio e diversas facilidades para a constituição e administração das sociedades”.

É possível afirmar, ainda, que paraíso fiscal se trata de um país ou um território que atribua a pessoas físicas ou jurídicas vantagens fiscais que possam evitar a tributação no seu país de origem, ou ainda, que seja capaz de beneficiar tais pessoas com um regime fiscal mais favorável do que o país de origem, em especial no que tange às matérias relacionadas à cobrança de impostos sobre rendimentos e sucessões.¹⁴

Extrai-se da legislação nacional o que seria um paraíso fiscal, ou, como a Lei¹⁵ aponta, país com tributação favorecida. O §4º do artigo 24 da Lei 9.430/1996¹⁶ dispõe que:

Considera-se também país ou dependência com tributação favorecida aquele cuja legislação não permite o acesso a informações relativas à composição societária de pessoas jurídicas, à sua titularidade ou à identificação do beneficiário efetivo de rendimentos atribuídos a não residentes.

Já quando explana o conceito de regime fiscal privilegiado, o parágrafo único do artigo 24-A, também da Lei 9.430/1996, diz que esse é considerado desde que apresente como característica: a) a não tributação da renda, ou caso tributada, que sua alíquota máxima seja inferior a 20%; b) que conceda vantagem de natureza fiscal a pessoa física ou jurídica não residente sem que haja a exigência de realização de atividade econômica substantiva no país ou dependência, ou ainda que seja condicionada a vantagem ao não exercício de atividade econômica substantiva no país ou dependência; c) a não tributação

13 PINTO, Edson Luiz. **Lavagem de capitais e paraísos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2007.

14 BEAUCHAMP, André. **Guide mondial des paradis fiscaux**. Paris: Grasset, Paris, 1983.

15 BRASIL, Planalto. **Lei n. 9.430 de 1996**. Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o processo administrativo de consulta e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9430compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

16 BRASIL, Planalto. **Lei n. 9.430 de 1996**. Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o processo administrativo de consulta e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9430compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

em montante inferior a 20% sobre os rendimentos auferidos fora do seu território; e d) a impossibilidade de acesso a informações relativas à composição societária, titularidade de bens ou direitos ou às operações econômicas realizadas.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico dispôs em relatório realizado no ano de 1998, que há quatro principais fatores para se identificar um paraíso fiscal, sendo eles: a) tributação inexistente ou insignificante dos rendimentos; b) falta de troca efetiva de informações; c) falta de transparência relativamente às disposições legais ou administrativas; e d) ausência de obrigações das sociedades exercerem atividade econômica substancial.¹⁷

Assim, fica caracterizado o que seria um paraíso fiscal, o que era necessário para o desenvolvimento desse trabalho, para que, após, faça a sua relação para com o problema da lavagem de capitais e, por fim, apresente-se o que é a tecnologia *blockchain* e como essa pode influenciar na resolução dessa problemática.

3 LAVAGEM DE CAPITAIS

A lavagem de capitais, ou também lavagem de dinheiro, está diretamente ligada a crimes que são praticados por organizações criminosas, essas que, por sua vez, utilizam-se de uma grande estrutura para transformar o dinheiro ilícito em lícito e, por muitas vezes, acabam se utilizando dos paraísos fiscais para a manutenção do sigilo bancário, além de obtenção de benefícios fiscais. Sobre organizações criminosas e lavagem de capitais, demonstra-se que as organizações criminosas e a lavagem de dinheiro não coexistem separadamente. Não é possível imaginar uma organização criminosa que não pratique a lavagem de dinheiro obtido ilicitamente, como forma de viabilizar a continuidade dos crimes, sempre de maneira mais aprimorada.¹⁸

O procedimento de lavagem de dinheiro pode ser entendido como um processo de ocultação e dissimulação da origem os bens, direitos ou valores. No procedimento, um ou mais agentes utilizam-se de operações financeiras ou comerciais para tornar viável o uso dos ativos, inicialmente ilegais, sem atrair a atenção de órgãos investigativos e, conseqüentemente, impedir a ação punitiva do Estado.¹⁹

Prado²⁰ dispõe que os principais motivos para o aperfeiçoamento de práticas de lavagem de dinheiro estão diretamente ligados à globalização e ao crescimento mundial da economia, considerando que o maior número de operações comerciais e o aumento

17 BRASIL, Planalto. **Lei n. 9.430 de 1996**. Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o processo administrativo de consulta e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9430compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

18 BRASIL, Planalto. **Lei n. 9.430 de 1996**. Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o processo administrativo de consulta e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9430compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

19 ROMANTINI, Gerson Luís. **O desenvolvimento institucional do combate à lavagem de dinheiro no Brasil desde a lei 9613/98**. 2003. 226 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas) – Universidade de Campinas, Campinas, 2003.

20 PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 352

de mercadorias capitais, assim como o acelerado avanço da tecnologia cibernética e do meio de comunicações acabam por contribuir para tal fato. Afirmo ainda que “a internacionalização do setor financeiro não só trouxe as vantagens da celeridade e da segurança nas transações internacionais, mas também, infelizmente, aperfeiçoou as modalidades e a expansão da lavagem de dinheiro”.

A lavagem de dinheiro acaba por causar consequências demasiadamente graves à ordenação econômico-financeira, pois tal crime ameaça o fluxo normal de dinheiro na economia, e põe em risco a livre concorrência, criando grupos empresariais fortes, tornando a concorrência desleal e proporcionando monopólio, facilitando, assim, a formação de cartéis e, conseqüentemente resultando no abuso do poder econômico por parte desses.²¹

Ressalta-se que tal fato não é difícil de se constatar, mesmo porque, no Brasil, temos exemplos claros onde a montagem de um grande esquema de pagamentos de propinas acabou por resultar no favorecimento de grandes empresas, as quais praticamente dominaram alguns mercantes durante um grande período no país.

O *placement* é a primeira fase do procedimento de lavagem de dinheiro, que ocorre quando o dinheiro obtido por meios ilícitos é reinserido no mercado de forma a não comprometer ou identificar o seu proprietário. Nesta etapa do procedimento os meios utilizados são as atividades comerciais e as instituições financeiras, bancárias e não bancárias, onde o dinheiro é introduzido, geralmente em pequenas somas, no meio financeiro de forma regulamentar. Salienta-se que esse é um dos momentos em que os paraísos fiscais podem ser utilizados, pois os criminosos buscam países com regras mais flexíveis e aqueles que possuem sistema financeiro liberal, assim como centros *off-shore*.²²

Ressalta-se que a colocação é a fase primária da lavagem e, conseqüentemente, a fase mais fácil de detectar tal ilícito. Assim, deve-se atentar que nessa fase o dinheiro não foi ainda propriamente limpo, camuflado de sua origem, sendo maiores as chances de descobrir os esquemas de lavagem, diante da força dos riscos envolvidos e a aproximação temporal com o momento da prática do crime.²³

A segunda fase, trata-se da dissimulação, e esta tem o intuito de dar uma nova origem ao dinheiro sujo, e é nessa etapa em que a ‘lavagem’ propriamente dita ocorre, pois é nela que os ativos originalmente ilícitos ganham roupagem de lícitos. Cabe ressaltar aqui que o avanço tecnológico e cibernético acaba por proporcionar uma fase de ocultação cada vez mais complexa e multifacetada, haja vista que propicia a rapidez da movimentação de ativos financeiros em proporções mundiais.²⁴

O que interessa nessa fase, portanto, é fazer desaparecer a ligação do produto do crime com a sua origem. Ressalta-se que quem geralmente atua nessa área são os consultores financeiros internacionais, pois na atual fase tecnológica da econômica mundial, em fração de dias é possível fazer transações vultosas, acarretando assim no fato de que, quanto mais elaborada e complicada for a transação financeira utilizada, melhor será para o criminoso ou organização criminoso.²⁵

Conclui-se, portanto, que é nessa fase em que o dinheiro perde totalmente a sua

25 LANDIN. Lanker Vinícius Borges Silva. **A impunidade e a seletividade dos crimes do colarinho branco**. 2015. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

roupagem de ilícito e passa a ser lícito, pois, embora a sua origem seja ilícita, ele é inserido, colocado, no mercado financeiro, o que poderia ocorrer, inclusive, com a utilização das criptomoedas, todavia, essa pesquisa tem o intuito de demonstrar que, caso essas ou sua tecnologia (*blockchain*) forem utilizadas de maneira a trazer um maior lastro às transações financeiras, haja vista que pode ser regulamentada a sua utilização pelo Estado, podendo assim acarretar, justamente no efeito inverso, conforme se verá na sequência.

A integração consiste na etapa final do esquema de lavagem de dinheiro e, como sugere o termo, trata-se de assegurar que o proveito supostamente legítimo dos bens ou valores no sistema produtivo, com a criação, compra ou investimento em negócios lícitos ou pela via habitual de negociação de bens, tal como a utilização dos mercados financeiro, imobiliário, os leilões de artes e objetivos raros.²⁶

Nesta fase é necessário que o criminoso saiba como utilizar os ativos sem chamar a atenção, haja vista que, caso a chame, provavelmente provocará suspeitas que poderão dar incícios a investigações e processos criminais. Portanto, em todas as fases é necessário a cautela por parte dos criminosos, não sendo o procedimento de lavagem um processo simples, devendo o criminoso sempre agir de maneira calculada, visando, sempre, evitar qualquer tipo de suspeita.²⁷

De acordo com o que fora visto até agora, claro que não de maneira a esgotar o tema, a lavagem de dinheiro pode ser constituída no seguinte processo: o dinheiro é obtido ilicitamente; após é afastado da maneira mais veloz possível do seu verdadeiro dono e reinserido no mercado formal; na sequência o capital passa por inúmeras operações que ocorrem com o intuito de quebrar a conexão com a cadeia de evidência e, finalmente, o capital é novamente injetado em investimentos lícitos de forma a proporcionar a utilização do montante por parte dos criminosos.

4 *BLOCKCHAIN*, LAVAGEM DE CAPITAIS E PARAÍÇOS FISCAIS

A tecnologia *blockchain* surge juntamente com a moeda digital denominada *bitcoin*, em 2008, com a publicação de um *paper*, do qual a autoria é desconhecida, sabendo-se que há o envolvimento de um grupo de *Cyber-punks* (matemáticos, anarquistas que queriam acabar com o poder central e protestar contra o sistema financeiro).²⁸

O pseudônimo que é utilizado na publicação do artigo é de Satoshi Nakamoto, porém, como dito, ninguém imagina quem seja tal pessoa ou grupo, tendo que a probabilidade de que seja um grupo é mais elevada, haja vista a necessidade de uma variedade de conhecimentos para a criação do referido *paper*, sendo difícil creditá-lo a uma só pessoa.²⁹

26 PITOMBO, Antônio Sérgio A. de Moraes. **Lavagem de dinheiro**: a tipicidade do crime antecedente. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 37

27 LANDIN, Lanker Vinícius Borges Silva. **A impunidade e a seletividade dos crimes do colarinho branco**. 2015. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

28 DANTAS, Talita. **A mística em torno do blockchain**. Disponível em: <http://inova.gov.br/blockchain-as-origens/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

29 DANTAS, Talita. **A mística em torno do blockchain**. Disponível em: <http://inova.gov.br/blockchain-as-origens/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

O referido *paper*, denominado “*Bitcoin: A Peer-to-Peer Eletronic Cash System*”, trata do fato de que, em razão do comércio eletrônico, boa parte das transações de pagamento começaram a ser realizadas com a utilização da internet e, para o pagamento das mais variadas transações, a internet e, conseqüentemente seus usuários, passaram quase que exclusivamente dependentes de instituições financeiras, sendo elas os terceiros confiáveis, as pessoas (jurídicas) que validam a maioria das transações que lá, na internet, são realizadas.³⁰

Porém o autor (denominação que será utilizada, mesmo sabendo que se tratam possivelmente de autores) fala que o sistema atual funciona bem, porém, não para todas as transações, pois ele é frágil, haja vista basear-se no modelo da confiança em terceiros, ou então, intermediários, que seriam as instituições financeiras. E traz como uma possível solução para esse sistema a criação de um novo sistema monetário, baseado na tecnologia *blockchain*, indispensável para a criação de moedas digitais totalmente confiáveis, livre de fraudes ou de intervenções de terceiros atores, além das partes envolvidas.³¹

Em que pese o artigo traga inúmeras considerações e detenha de certa complexidade, haja vista tratar de diversos temas, inclusive trazendo equações matemáticas, diretamente relacionada à área da tecnologia digital, a parte relevante para o presente estudo consiste em demonstrar como a tecnologia *blockchain* funciona para, então, remeter a sua aplicação para combater a lavagem de dinheiro em paraísos fiscais. No que tange o *blockchain*, interessante pode-se dizer que:

Assim como nós temos a íris, o DNA e a digital, o *blockchain* trabalha com um sistema de identificação unívoca, o *hash*. É como se fosse uma assinatura digital que pode ser autenticada de forma descentralizada, ou seja, a base de dados não fica num único lugar.³²

Nakamoto³³ fala que a tecnologia que ele criou trata-se de uma moeda eletrônica como uma cadeia de assinaturas digitais.

No artigo, Nakamoto³⁴ vai adiante e explica todas as peculiaridades que garantiriam o funcionamento do sistema de *blockchain* totalmente inviolável, com a validação de cada chave por inúmeros computadores e, além disso, poderia garantir o anonimato de seus proprietários, considerando que o sistema é baseado em chaves e criptografia, e que não precisaria de um cadastro para a utilização dessa chave.

Porém, a opção do anonimato foi uma simples escolha de Nakamoto quando demonstrou como seria o funcionamento do sistema de criação da moeda digital *bitcoin*,

30 NAKAMOTO, Satoshi. **Bitcoin: A peer-to-peer eletronic cash system**. Disponível em: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

31 NAKAMOTO, Satoshi. **Bitcoin: A peer-to-peer eletronic cash system**. Disponível em: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

32 DANTAS, Talita. **A mística em torno do blockchain**. Disponível em: <http://inova.gov.br/blockchain-as-origens/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

33 DANTAS, Talita. **A mística em torno do blockchain**. Disponível em: <http://inova.gov.br/blockchain-as-origens/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

34 NAKAMOTO, Satoshi. **Bitcoin: A peer-to-peer eletronic cash system**. Disponível em: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

conquanto seja perfeitamente possível que se crie um sistema *blockchain* que permita a transparência das transações, inclusive há muitos tipos de *blockchain* nesse sentido que já existem, devendo-se observar que, embora a transação seja transparente, o conteúdo dela pode ser privado.³⁵

O *blockchain* é composto por três componentes principais: o primeiro, já mencionado, que são os *hashes* criptográficos; o segundo, a criptografia de chave pública; e, por fim, as árvores de Merkle.³⁶

A criptografia de chave pública pode ser utilizada de algumas maneiras. A primeira delas corresponde a sua utilização quando você deseja que alguém lhe envie um documento que apenas você pode abrir, assim seria necessário disponibilizar essa chave a quem manda o arquivo. Essa pessoa utilizaria a chave para criptografar o documento e após lhe enviaria esse documento criptografado, sendo que então, você utilizaria uma chave privada, devidamente emparelhada para ter acesso ao conteúdo da mensagem, descriptografando o documento enviado.³⁷

Em relação ao segundo caso do uso de chaves, analise-se:

O segundo caso de uso [...] é quando você deseja criptografar uma mensagem e demonstrar que ela foi realmente enviada por você. Para isso, use sua chave privada para criar um texto cifrado do seu documento. Depois, envie esse texto cifrado para outra pessoa. Ela usará sua chave pública para descriptografar a mensagem. Como somente sua chave pública pode descriptografar o documento, o destinatário pode presumir que o documento foi criptografado pela sua chave privada e, a menos que ela tenha sido usada indevidamente, o documento veio de você.

A chave pode ser usada: a) para possibilitar a leitura de um arquivo por uma só pessoa, mantendo total sigilo; b) para dar publicidade a uma informação; e c) para provar a propriedade de um ativo digital, advertindo-se que esse ativo não necessariamente precisa ser uma moeda digital, podendo ser, por exemplo, a matrícula de um imóvel.

Já as árvores de Merkle funcionam para agrupar transações usando uma outra modalidade de cadeia de *hash*, cadeia de *hash* binária, a qual possui a estrutura de uma árvore, conhecida como estrutura de árvore binária, considerando que em cada nível ela tem duas ramificações.³⁸ Tal estrutura oferece como vantagem no sistema de *blockchain* a sua agilidade, considerando que com ela, a criação de novos *hash*, pois o acesso à raiz da árvore (fonte da informação) se dá num caminho inverso.

Claro que a utilização da tecnologia é um pouco complexa e necessita de muitas outras informações para que seja entendida de forma mais eficaz. Todavia, a explanação feita até o momento é suficiente à presente pesquisa, pois possibilita entender, mesmo que de forma resumida, o funcionamento da tecnologia, devendo-se prestar atenção

35 DANTAS, Talita. **A mística em torno do blockchain**. Disponível em: <http://inova.gov.br/blockchain-as-origens/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

36 NAKAMOTO, Satoshi. **Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system**. Disponível em: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

37 WALDMAN, Jonathan. **Conceitos básicos do blockchain**. Disponível em: <https://msdn.microsoft.com/pt-br/magazine/mt845650.aspx>. Acesso em: 10 nov. 2019.

38 WALDMAN, Jonathan. **Conceitos básicos do blockchain**. Disponível em: <https://msdn.microsoft.com/pt-br/magazine/mt845650.aspx>. Acesso em: 10 nov. 2019.

especialmente para suas principais características.

4.1 UTILIZAÇÃO DO *BLOCKCHAIN* CONTRA A LAVAGEM DE CAPITAIS

O sistema da Thomas Reuters publicou recentemente um artigo onde traz a problemática de que as moedas digitais poderiam ser utilizadas e até mesmo beneficiariam a lavagem de capitais, considerando que a maioria delas garantem o anonimato de seus proprietários. No entanto, no mesmo artigo a grande empresa acaba por oferecer um serviço que, segundo ela, diminuiria o tempo para a localização e identificação dos proprietários das moedas digitais, tornando o processo de identificação muito veloz, armazenando-se tais dados em uma espécie de cadastro.³⁹

Muito da tecnologia *blockchain* remete a registros, embora ela não seja apenas isso. Todavia, para a verificação de registro como um estoque, por exemplo, a tecnologia mostra-se mais efetiva do que as atualmente utilizadas, veja-se:

Por exemplo, uma transação de estoque típica pode ser executada em microssegundos, geralmente sem intervenção humana. No entanto, o acordo - a transferência de propriedade do estoque - pode levar até uma semana. Isso porque as partes não têm acesso aos livros contábeis uns dos outros e não podem verificar automaticamente se os ativos são de fato possuídos e podem ser transferidos. Em vez disso, uma série de intermediários atuam como garantidores de ativos, à medida que o registro da transação atravessa as organizações e os registros são atualizados individualmente. Em um sistema blockchain, o ledger é replicado em um grande número de bancos de dados idênticos, cada um hospedado e mantido por uma parte interessada. Quando as alterações são inseridas em uma cópia, todas as outras cópias são atualizadas simultaneamente. Assim, à medida que as transações ocorrem, os registros do valor e dos ativos trocados são inseridos permanentemente em todos os ledgers. Não há necessidade de intermediários terceirizados para verificar ou transferir a propriedade. Se uma transação de estoque tivesse ocorrido em um sistema baseado em blockchain, ela seria liquidada em segundos, de forma segura e verificável.⁴⁰

Daí, questiona-se, por qual razão tal fator teria relevância quando se trata do assunto de lavagem de dinheiro? Caso uma pessoa tivesse todos os seus recebíveis rastreados por meio de depósitos bancários, em suas contas bancárias, e de tal fato se mantivesse um determinado cadastro, facilmente e velozmente poderia se verificar transações em que esse indivíduo tentasse transferir capitais a outras instituições financeiras, assim como poderia verificar a origem do pagamento de todos esses valores, de forma rápida e confiável, identificando-se todos os seus pagadores, etc., claro, desde que todas as transações fossem utilizadas através da internet.

Como visto no tópico que tratou da lavagem de dinheiro, uma das formas de esconder o dinheiro recebido é fazer inúmeras transações para que não seja identificada a ilegalidade das operações, seja pelo valor ínfimo das transações individuais, seja pela variação

39 REUTERS, Thomas. **Criptomoedas e o combate à lavagem de dinheiro**. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/pt/financeiras/blog/criptomoedas-e-o-combate-a-lavagem-de-dinheiro.html>. Acesso em: 10 nov. 2019.

40 IANSITI, Marco; LAKHANI, Karim R. **The truth about blockchain**. Disponível em: <https://hbr.org/2017/01/the-truth-about-blockchain>. Acesso em: 10 nov. 2019.

enorme de destinatários.

Aqui, a tecnologia poderia ser utilizada a esse favor, conforme apontado abaixo:

Duas áreas em que poderiam ter um impacto profundo: sistemas de identidade pública em grande escala para funções como controle de passaporte e tomada de decisão baseada em algoritmos na prevenção de lavagem de dinheiro e em transações financeiras complexas que envolvem muitas partes. Esperamos que esses aplicativos não atinjam ampla adoção e massa crítica por pelo menos mais uma década e provavelmente mais.⁴¹

Com a utilização de tal sistema, também seria possível um órgão público, como a Receita Federal do Brasil, por exemplo, verificar a declaração de impostos e fiscalizar envios ilegais de dinheiro a paraísos fiscais.

5 VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

Não obstante as empresas tenham como objetivo inicial a obtenção de lucro, a maximização de tal resultado deve resultar paralelamente à manutenção e à promoção dos direitos humanos.

Os países e suas empresas devem respeitar os direitos humanos e, nesse sentido, a prática de elisão fiscal por meio dos paraísos fiscais acaba, em última instância, por minorar os recursos disponíveis em determinado país, o que inviabiliza o financiamento da promoção de inúmeros direitos sociais.

A Organização das Nações Unidas, por meio dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁴² - que, em suma, contemplam 17 Objetivos e 169 metas que buscam erradicar a pobreza, promover melhor educação e saúde, entre outros inúmeros direitos humanos - estabeleceu que os países têm o dever de respeitar e garantir os direitos humanos, devendo para tanto investir o máximo de recursos disponíveis. Não obstante tal adoção por parte dos países, fato é que a existência de paraísos fiscais vai na contramão dos objetivos propostos, uma vez que a elisão e sonegação fiscal reduzem os recursos financeiros dos Estados. Nesse aspecto, importante ressaltar que, conforme estimativa da *Tax Justice Network*⁴³, entre 21 e 32 trilhões de dólares estão alocados em contas bancárias em paraísos fiscais, sendo que a maior parte de tais valores nunca foi taxada. Além disso, a maior parte dos valores é de titularidade de empresas transnacionais.

Para que os objetivos sejam cumpridos dentro do prazo proposto pela ODS, que é o ano de 2030, é imprescindível que haja recursos financeiros suficientes para custeá-los, de modo que, assim, é necessário que os Estados contem com maiores receitas. A Organização das Nações Unidas estima que para o cumprimento das metas deverá ser desembolsado o

41 IANSITI, Marco; LAKHANI, Karim R. **The truth about blockchain**. Disponível em: <https://hbr.org/2017/01/the-truth-about-blockchain>. Acesso em: 10 nov. 2019.

42 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

43 HENRY, James. **The Price of Offshore Revisited**. Tax Justice Network, 2012, p. 05. Disponível em: http://www.taxjustice.net/cms/upload/pdf/Price_of_Offshore_Revisited_120722.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

valor de 1 trilhão de dólares por ano nos países de baixa e média renda.⁴⁴ A maior parte dos países não dispõe dos valores necessários para o atingimento das metas, de modo que as empresas têm um papel essencial na obtenção dos valores necessários para tanto. Não se trata aqui de doação ou contribuição por parte das empresas, se não, do procedimento legal de tributação, o qual muitas vezes não é efetivado em virtude de algumas empresas utilizarem-se de subterfúgios legais para majorarem suas receitas, como acontece nos casos de alocação de valores em paraísos fiscais.

5.1 CASOS EMBLEMÁTICOS REFERENTES AOS PARAÍDOS FISCAIS

Embora as práticas de elisão e evasão fiscal ocorram há muitos anos, fato é que somente nos últimos anos que os grandes escândalos concernentes ao tema passaram a ser expostos.

Em 2014, os vazamentos de informações, chamados de *Luxembourg Leaks*⁴⁵, expuseram ao mundo os procedimentos que mais de 350 empresas transnacionais adotaram para evitar pagamentos de tributos. Embora os procedimentos fossem legais, já que foram utilizadas as chamadas “brechas da lei”, verificou-se ali determinada imoralidade e tanto o é que, quando o público tomou conhecimento dos fatos, a reputação das empresas ligadas a tais atos foi rebaixada.

No caso em apreço as empresas transnacionais contavam com apoio do governo de Luxemburgo, de modo que outros países da União Europeia se sentiram lesados, já que tiveram prejuízos econômicos em decorrência da complacência de um de seus países participantes. Mais do que isso, as quatro principais empresas de auditoria do mundo, nomeadamente EY, KPMG, PricewaterhouseCoopers e Deloitte, participaram dos atos de modo a auxiliar na ocultação das negociações, fazendo, inclusive, com que em alguns casos as empresas pagassem apenas 1% do tributo devido.

De mesmo modo, mas com o caso vindo a ocorrer na Suíça, em 2015, por meio do *Swiss Leaks*⁴⁶, foi descoberta a operação que era coordenada pelo Banco HSBC. No caso em apreço, o Banco auxiliava os clientes a ocultar seus patrimônios e assim deixar de pagar os referentes tributos aos seus países de origem.

O que mais chamou atenção no *Swiss Leaks* foi que o Banco HSBC tinha ciência de que seus clientes eram políticos, traficantes de armas, entre outros, e ainda assim, lhes dava segurança ao informá-los de que as transações realizadas entre eles e os bancos não seriam expostas às administrações tributárias de seus países, ainda que havendo a suspeita de evasão fiscal.

Em caso análogo, e talvez um dos que mais repercutiram no mundo, ocorrido em

⁴⁴ INESC. **O que podemos fazer para acabar com os paraísos fiscais?**. Abril de 2017. Disponível em: <https://www.inesc.org.br/o-que-podemos-fazer-para-acabar-com-os-paraísos-fiscais/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

⁴⁵ INTERNATIONAL CONSORTIUM OF INVESTIGATIVE JOURNALISTS. **Luxembourg Leaks**. Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/luxembourg-leaks/explore-documents-luxembourg-leaks-database/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

⁴⁶ ICIJ. **Private bank secrets revealed**. Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/swiss-leaks/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

2016, é conhecido como *Panama Papers*⁴⁷. A história começou a ser desvendada depois que mais de 11 milhões de documentos confidenciais, de autoria da sociedade de advogados panamenha Mossack Fonseca, foram expostos. Neles continham informações detalhadas de milhares de clientes, entre eles, atuais chefes de Estado, 29 multimilionários listados entre os 500 homens mais ricos do mundo, milhares de empresas, entre elas grandes multinacionais, entre outros.

Foi descoberto que vários bancos se uniram a fim de proporcionar tranquilidade aos clientes, blindando-os de qualquer problema que pudessem ter quando da alocação de seus valores em seus bancos. Nesse sentido, os bancos, por meio de seus departamentos estratégicos, incluindo os departamentos jurídicos e tributários, auxiliavam os clientes criando estruturas secretas *offshore*.⁴⁸

Como já mencionado anteriormente, não obstante a alocação de valores em paraísos fiscais não seja um ato ilícito, é importante ressaltar que os bancos tinham conhecimento que muitas das empresas que auxiliavam eram “empresas de fachada”, ou seja, se revestiam de legalidade quando na verdade tinham recursos advindos do tráfico de drogas, tráfico de armas, entre outros atos ilícitos. Novamente, os bancos, mesmo com ciência das irregularidades acima demonstradas, a fim de majorarem seus lucros, simplesmente ignoraram os fatos reportados.

Por fim, um dos últimos casos que envolve elisão e evasão fiscal, bem como lavagem de dinheiro de forma sistemática, foi descoberto em 2017 e levou o nome de *Troika Laundromat*⁴⁹ (lavanderia Troika), fazendo referência ao banco russo *Troika Dialog*, principal componente nessa série de negociações realizadas.

Em suma, foram utilizados bancos localizados na região báltica para lavar dinheiro advindo de atividades criminosas na Rússia. Os valores lavados são estimados em mais de 20 bilhões de dólares, sendo lavados por centenas de empresas de fachada localizadas em cerca de 100 países e alocados em mais de 700 bancos diferentes.

O que se buscou demonstrar com os casos emblemáticos apresentados é que a busca por vantagens financeiras, ainda que legais, mas imorais, excede as fronteiras nacionais, se espalhando por todo o globo. Foi possível perceber a enorme quantidade de pessoas e empresas envolvidas em esquemas de elisão, evasão fiscal, lavagem de dinheiro e outros inúmeros artifícios utilizados a fim de minorar os custos referentes às transações ou taxas, ou mesmo dar legalidade a valores advindos de atividades ilícitas.

Com isso, foi possível ter uma mínima noção das voluptuosas quantias que os Estados deixam de utilizar para a melhoria de condição de vida de seus cidadãos, não podendo assim, muitas vezes, promover de forma digna até mesmo os direitos humanos mais elementares.

47 ICIJ. **The Panama Papers: The Art of Secrecy.** Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/panama-papers/20160407-art-secrecy-offshore/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

48 ICIJ. **The Panama Papers: The Art of Secrecy.** Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/panama-papers/20160407-art-secrecy-offshore/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

49 ICIJ. **The Russian Laundromat Exposed.** Disponível em: <https://www.occrp.org/en/laundromat/the-russian-laundromat-exposed/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

5.2 ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA A PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Entre as dificuldades encontradas na linha de estudo de empresas e direitos humanos está a responsabilização de empresas por violações de direitos humanos. Atualmente o Estado responde por atos cometidos por suas empresas nacionais, cabendo a ele adotar medidas internas a fim de promover a “restituição” da responsabilização a ele atribuída. A análise realizada acerca da alocação de valores em paraísos fiscais gera um maior impasse no que concerne à efetiva responsabilização das empresas que cometem violações de direitos humanos. Nesse sentido, quando uma empresa comete violações de direitos humanos, no caso de sua responsabilização, pode haver o estabelecimento de uma indenização financeira. Assim, se dentro de uma estrutura empresarial comum já é difícil localizar valores pecuniários para que a mesma arque com a indenização estabelecida, por meio das estruturas criadas para ocultar valores torna-se praticamente impossível qualquer tipo de localização, principalmente em decorrência de ser difícil identificar os reais titulares de contas bancárias.

Os direitos humanos, conforme já analisado, são promovidos por meio de financiamentos incumbidos ao Estado, por meio da arrecadação de valores provenientes de tributação, e às empresas, por meio do cumprimento das exigências legais referentes ao cumprimento da Responsabilidade Social Empresarial. Nesse sentido, os aclamados Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, promovidos por John Ruggie, surgiram com o condão de que as empresas assumissem a responsabilidade corporativa de forma efetiva, pois se antes os Estados eram as grandes economias do mundo, atualmente, as empresas transnacionais assumiram tal posto.

Nessa esteira, a prática de elisão e evasão fiscal provocam, ainda que por vezes de forma reflexa, a violação de uma série de direitos humanos. Corroborando com o entendimento, Surya Deva, presidente do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, afirmou que “todas as empresas têm a responsabilidade de evitar os impactos negativos aos direitos humanos causados por suas práticas de evasão fiscal”⁵⁰.

Há a necessidade de maior rigor no que diz respeito a questões tributárias, e o que parece mais viável do ponto de vista dos direitos humanos seria o estabelecimento de um Organismo Intergovernamental sobre Sistema de Tributos na Organização das Nações Unidas. Nesse sentido, Juan Pablo Bohoslavsky afirma que “Os Estados devem parar com a concorrência fiscal prejudicial entre si e trabalhar juntos para impedir sistemas antiéticos de evasão fiscal para indivíduos ricos e corporações internacionais. O abuso de impostos corporativos prejudica a justiça social e os direitos humanos em todo o mundo”⁵¹. Em suma, o que se analisa é que os países devem entrar em consenso a fim de evitar buscar

50 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ‘Paradise Papers’. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/paradise-papers-governos-devem-agir-contr-conduta-fiscal-abusiva-de-empresas/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

51 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ‘Paradise Papers’. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/paradise-papers-governos-devem-agir-contr-conduta-fiscal-abusiva-de-empresas/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

benefícios próprios quando tais benefícios resultarem do malefício de outro país, afinal, no fim todos perdem e os direitos humanos, que deveriam ser o objetivo principal de todos os governantes, ficam relegados a outro momento.

Conforme observado ao longo do estudo, um dos grandes embates travados acerca da elisão e evasão fiscal se trata da dificuldade de identificação da titularidade de contas bancárias situadas em paraísos fiscais. Assim sendo, a tecnologia *blockchain* pode e deve ser um grande aliado na promoção dos direitos humanos, uma vez que por meio dela uma série de condutas antiéticas poderão ser evitadas, dificultando assim a lavagem de dinheiro, bem como, a elisão e evasão fiscal.

6 CONCLUSÃO

Primeiramente, cabe destacar que a pesquisa apresentada atingiu os objetivos propostos, conceituando paraísos fiscais, tratando do crime de lavagem de capitais e, ao final, conceituando e fazendo a relação entre esses institutos com a tecnologia *blockchain*.

Pode-se, durante a pesquisa, constatar dados essencialmente para a verificação de como a tecnologia é utilizada, podendo-se assim, deduzir-se locais e matérias pelas quais o uso do *blockchain* pode ser muito produtivo.

No que tange a problemática proposta, constatou-se que a tecnologia *blockchain* pode ser utilizada de maneira positiva, embora não da forma que foi utilizada para a constituição do *bitcoin*, sua principal moeda e que a deu origem, tendo em vista que, para que seja utilizada de forma favorável, é necessário que haja transparência e não o anonimato. Caso o anonimato se mantenha, corre-se o risco de a tecnologia ser utilizada para fim diverso ao qual se dispõe, facilitando a lavagem de dinheiro e, inclusive, o envio de capital ilegal ao exterior.

Ainda, no tocante aos direitos humanos, foi possível verificar a relação existente entre a elisão e evasão fiscal – que conduzem diretamente a menor arrecadação fiscal por partes do Estados – para com a ineficiência da promoção dos direitos humanos, uma vez que com tais atuações imorais não se torna possível atender aos preceitos da ODS no sentido de os Estados investirem o máximo de recursos disponíveis para o respeito e garantia dos direitos humanos. Por fim, pode-se constatar que a tecnologia *blockchain* possui a capacidade reduzir ou até mesmo impedir os atos de imoralidade supracitados, favorecendo assim a promoção dos direitos humanos.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Guilherme. **Blockchain**: o uso da tecnologia no combate da corrupção. Disponível em: <https://www.lexmachinae.com/2018/06/13/blockchain-tecnologia-corrupcao/>. Acesso em: 27 dez. 2019.

BEAUCHAMP, André. **Guide mondial des paradis fiscaux**. Paris: Grasset, Paris. 1983.

BRASIL, Planalto. **Lei n. 9.430 de 1996**. Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o processo administrativo de consulta e dá outras

providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9430compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

BRASIL. RECEITA FEDERAL. **Primórdios do imposto de renda no mundo**. 2015. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/sobre/institucional/memoria/imposto-de-renda/historia/primordios-do-imposto-de-renda-no-mundo>. Acesso em: 10 nov. 2019.

DANTAS, Talita. **A mística em torno do blockchain**. Disponível em: <http://inova.gov.br/blockchain-as-origens/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

FREITAS, Eduardo. **EUA: maior potência**. Disponível em: <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/euamaior-potencia.htm>. Acesso em: 10 nov. 2019.

HENRY, James. **The Price of Offshore Revisited**. Tax Justice Network, 2012, p. 05. Disponível em: http://www.taxjustice.net/cms/upload/pdf/Price_of_Offshore_Revisited_120722.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

IANSITI, Marco; LAKHANI, Karim R. **The truth about blockchain**. Disponível em: <https://hbr.org/2017/01/the-truth-about-blockchain>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ICIJ. **Private bank secrets revealed**. Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/swiss-leaks/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ICIJ. **The Panama Papers: The Art of Secrecy**. Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/panama-papers/20160407-art-secrecy-offshore/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ICIJ. **The Russian Laundromat Exposed**. Disponível em: <https://www.occrp.org/en/laundromat/the-russian-laundromat-exposed/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

INESC. O que podemos fazer para acabar com os paraísos fiscais?. Abril de 2017. Disponível em: <https://www.inesc.org.br/o-que-podemos-fazer-para-acabar-com-os-paraissos-fiscais/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

INTERNATIONAL CONSORTIUM OF INVESTIGATIVE JOURNALISTS. **Luxembourg Leaks**. Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/luxembourg-leaks/explore-documents-luxembourg-leaks-database/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

LANDIN, Lanker Vinícius Borges Silva. **A impunidade e a seletividade dos crimes do colarinho branco**. 2015. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

MAIA, Rodolfo Tigre. **Lavagem de dinheiro**. (Lavagem de ativos provenientes do crime). Anotações às disposições criminais da lei 9.613/98. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

NAKAMOTO, Satoshi. **Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system**. Disponível em: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **'Paradise Papers'**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/paradise-papers-governos-devem-agir-contra-conduta-fiscal-abusiva-de-empresas/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

PINTO, Edson Luiz. **Lavagem de capitais e paraísos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2007.

PITOMBO, Antônio Sérgio A. de Moraes. **Lavagem de dinheiro: a tipicidade do crime antecedente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

REUTERS, Thomas. **Criptomoedas e o combate à lavagem de dinheiro**. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/pt/financeiras/blog/criptomoedas-e-o-combate-a-lavagem-de-dinheiro.html>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ROMANTINI, Gerson Luís. **O desenvolvimento institucional do combate à lavagem de dinheiro no Brasil desde a lei 9613/98**. 2003. 226 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas) – Universidade de Campinas, Campinas, 2003.

SILVA, César Antônio da. **Lavagem de dinheiro: uma nova perspectiva penal**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

VIEIRA, Stephanie Gonçalves. **Lavagem de dinheiro: possibilidades de branqueamento de capitais com uso de Bitcoin**. 2017. 23 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11403>. Acesso em: 27 dez. 2019.

WALDMAN, Jonathan. **Conceitos básicos do blockchain**. Disponível em: <https://msdn.microsoft.com/pt-br/magazine/mt845650.aspx>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SENHORES DA GUERRA: ANÁLISE DA INDÚSTRIA BÉLICA INTERNACIONAL FRENTE AOS DIREITOS HUMANOS

Aron Vitor Fraiz Costa¹

1 INTRODUÇÃO

As normas de proteção de Direitos Humanos tradicionalmente davam enfoque à responsabilidade dos governos, destinando-se a regular as relações entre o Estado e os indivíduos e grupos. Entretanto, com o crescente papel de atores corporativos, nacionalmente e internacionalmente, a questão do impacto das empresas sobre o gozo dos Direitos Humanos foi colocada na agenda das Nações Unidas.

Neste sentido, a relação entre guerra e a economia não é recente, em um cenário que os Estados não dispunham de bens monetários suficientes para financiar as guerras das quais absorviam para si, as empresas privadas viram uma oportunidade de crescimento, acarretando um setor que possui extrema influência político-econômica no cenário internacional.

Diante deste cenário, a ONU, no final dos anos 90, com o potencial alcance e o impacto de empresas transacionais, deram-se origem ao debate sobre as funções e responsabilidades dessas empresas frente aos Direitos Humanos.

Os mecanismos de Direitos Humanos das Nações Unidas têm destacado as responsabilidades das empresas sobre o impacto de suas atividades nos Direitos Humanos. Como resultado desse processo, há agora uma maior clareza sobre as respectivas funções e responsabilidades dos governos e empresas no que se refere à proteção e ao respeito dos Direitos Humanos no âmbito dos Estados. Devido ao crescimento econômico, atrelado às influências políticas que os Estados exercem entre si, criou-se um âmbito que colocou as empresas no polo ativo de grandes violações de direitos humanos, sobretudo nos países em subdesenvolvidos.

Por esta razão, as empresas passam a ser vistas como *players* econômicos e políticos da sociedade. Porém, vislumbra-se um conflito, sabendo que participam de discussões internacionais sobre ética corporativa e rogam pela aplicação de direitos humanos, são empresas que possuem como *core business* o financiamento de guerras e massacres em massa.

A investigação está estruturada de forma sucinta, respeitando a as características próprias das pesquisas científicas elaboradas em forma de artigo e está dividida em sete partes: i) Introdução, redigida com a finalidade de situar o leitor do problema, do método e da aplicação da pesquisa; ii) Indústrias Bélicas: Os verdadeiros senhores da Guerra, para entender o cenário e de que forma as empresas emergiram como *players* importantes no cenário internacional, bem como fornece subsídios analíticos para a compreensão do

¹ Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Membro do Grupo de Estudos de Análise Econômica do Direito. Pesquisador da Iniciação Científica 2019-2020. Endereço eletrônico: aronvitor@gmail.com.

problema; iii) A proteção dos Direitos Humanos sobre as empresas, elaborada para discurrir sobre o contexto e aplicabilidade ao presente estudo; iv) Embate: Indústria Bélica x Direitos Humanos, para a efetiva discussão do objeto deste estudo e v) Considerações finais, elaborada para responder ao problema de pesquisa.

2 INDÚSTRIAS BÉLICAS: OS VERDADEIROS SENHORES DA GUERRA

A história do mundo poderia ser escrita como uma sequência de guerras entre clãs, tribos, nações e impérios. Inúmeras guerras, registradas ou não, aconteceram nos últimos dez mil anos. Certamente, a paz é uma condição mais normal que a guerra, mas a guerra e a paz estão unidas em sua causa².

No entanto, é apenas no início do século XX que a história mundial foi profundamente afetada. Com as Grandes Guerras, houve uma mudança nos moldes da concepção moderna no modo capitalista de desenvolvimento desigual nas áreas da economia, ciência e tecnologia.

Durante quatro anos³ de guerra total, com cerca de 24 milhões de mortes, miséria total e consequências em seus povos que perduram até os dias atuais, mudando o mundo fundamentalmente. Seja pela gestão dos conflitos no cenário político, seja no militar, a Primeira Guerra Mundial foi a primeira que acarretou um considerável desenvolvimento tecnológico industrial em grande escala. A indústria bélica se desenvolveu e utilizou a própria guerra como campo de teste na utilização de armas novas, tanto no espaço terrestre, como tanques, no aéreo, aviões, e até no marítimo, com submarinos.

Entre 1939 e 1945, houve sessenta milhões de homens em armas, entre 45 e 50 milhões de mortes e, como elemento inédito em um conflito bélico, a maioria destas vítimas eram da população civil como resultado direto dos combates, ou entre setenta e oitenta milhões de pessoas – só existem estimativas variáveis –, se forem contadas também as vítimas que morreram por fome, epidemias e doenças como resultado indireto da guerra – oito vezes mais vítimas do que na Primeira Guerra Mundial: ao todo aproximadamente entre 4% e 5% da população mundial da época e tudo em escassos seis anos⁴.

Para Noam Chomsky, com o fim da Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos tomariam o lugar das velhas e desgastadas potências européias e, conseqüentemente, com o exclusivo propósito de vetar o surgimento de novos modelos político-econômicos que não ao imposto pelo próprio Estados Unidos⁵.

Tal medida só seria possível com um propósito. Assim que inicia a Guerra Fria, com a potencial expansão comunista, os EUA poderiam intervir em nível global, impedindo o desenvolvimento de economias divergentes à capitalista. Assim, com a 1ª Guerra Mundial o mundo é atingido por uma corrente existencialista⁶ de desilusões e questionamentos

2 BLAINEY, Geoffrey. **Uma breve história do mundo**. São Paulo: Editora Fundamento Educacional, 2009. p. 292.

3 A Primeira Guerra Mundial começou em 28 de julho de 1914 e durou até 11 de novembro de 1918.

4 MANDEL, Ernest. **O Significado da Segunda Guerra Mundial**. São Paulo: Ática, 1982. p. 145

5 CHOMSKY, Noam. **Novas e Velhas Ordens Mundiais**. São Paulo: Scritta, 1996. p. 13.

6 O existencialismo foi uma doutrina filosófica surgido na Europa, refletida nas condições de existência do

acerca da guerra e, posteriormente pela Segunda Guerra Mundial e os confrontos da Guerra Fria, o homem toma medida das proporções terríveis que uma guerra aliada à alta tecnologia pode culminar.

O progresso conjunto das técnicas de produção e de destruição introduz um *princípio* de paz, diferente da potência, que o costume já batizou. *A paz do terror é a que reina (ou reinaria) entre unidades políticas que têm (ou teriam) a capacidade de desferir golpes mortais umas sobre as outras.* Neste sentido, a paz do terror poderia ser chamada também de *paz da impotência*. Quando há via a paz tradicional entre unidades políticas rivais, sua potência era definida pela capacidade de impor umas às outras suas vontades, pelo uso da força ou a ameaça de usá-la. Na paz ideal do terror, não há mais desigualdade entre os rivais; todos possuem bombas termonucleares que, lançadas sobre os adversários, fariam milhões de vítimas. Não se pode mais, por tanto, falar de potência maior ou menor, de equilíbrio ou desequilíbrio; quem possui menos bombas ou veículos menos aperfeiçoados para transportá-las tem igualmente a capacidade de infligir ao inimigo perdas desproporcionais às vantagens de qualquer vitória⁷.

Com o fim da Guerra Fria, o papel e influência das organizações não estatais no cenário internacional, tal como ONG's e Organizações Internacionais (ONU, FMI, OEA), apresentaram significativo crescimento, dentre as quais se destacam as empresas privadas de segurança⁸.

As empresas privadas de segurança possuem um papel cada vez mais proeminente em quase todos os aspectos da política externa: na promoção da democracia, na prestação da assistência humanitária, nas guerras, no combate ao terrorismo internacional e nas operações de reconstrução nacional⁹.

Para Peter W. Singer¹⁰, as empresas privadas de segurança são organizações com fins lucrativos, cujos serviços profissionais estão intrinsecamente ligados à guerra, ou seja, são empresas que se especializaram em fornecer aos contratantes habilidades militares: operações de combate tático, planejamento estratégico, inteligência e análise, apoio operacional, treinamento de tropas, e assistência técnica militar.

O primeiro e principal problema de qualquer guerra é o seu financiamento. A economia armamentista foi o melhor trajeto para associar ao *crash* do capitalismo norte-americano, com a Grande Depressão em 1929 e ao relativo desastre à política do *New Deal*.

Abraham Leon, marxista, belga e contemporâneo à Bélgica ocupada pelo nazismo, em seu texto ao *Les Tâches de la 4ème Internationale en Europe*, resumiu a relação da economia com a guerra:

A guerra se transforma na essência do capitalismo, o único mercado capaz de absover o

ser. Para os filósofos desta corrente, a essência humana é construída a partir de suas escolhas. Destacam-se os filósofos Sören Kierkegaard, Jean-Paul Sartre e Albert Camus.

7 ARON, Raymond. **Paz e Guerra entre nações**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2002. p.229.

8 MENDONÇA, Bruno Macedo. Sociedade Internacional: A Construção de um conceito. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 20, n. 43, p. 5-22, out. 2012 . p. 15.

9 OLIVEIRA, Ariana Bazzano de. **A Guerra Terceirizada: As empresas privadas de Segurança e a “Guerra ao Terror”**. Carta Nacional, Mar. 2010. p. 67.

10 SINGER, Peter W. Corporate Warriors Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry and Its Ramifications for International Security. **International Security**, v. 26, n. 3, Inverno 2001/02. p. 186.

excedente da produção. A ‘solução’ da crise crônica do capitalismo transformado em força mundial de produção só é possível através do investimento maciço no aparelho de produção via o desperdício insensato da riqueza. Na ausência de outras fontes de mais-valia, o capitalismo começa a absorver sua própria substância¹¹.

A guerra foi vista com bons olhos pelo prisma da economia, trazendo um *boom* capaz de apagar as sequelas causadas em 1929. Com as Grandes Guerras, percebe-se pela transformação da economia capitalista em economias de guerra, de forma que gerou uma interdependência entre a indústria bélica e o Estado. O economista alemão Fritz Stenberg calculou em 80 bilhões de dólares o valor do material de guerra produzido pelos Estados Unidos, a Inglaterra e o Canadá, no período prévio ao desembarque conjunto na França de 6 de junho de 1944¹².

Neste sentido, a Segunda Guerra Mundial, foi encarada através da configuração de economias dirigidas, aumentando as despesas públicas no setor de defesa como um “esforço comum” do Estado Nacional em guerra¹³, representando um ponto de virada na história do capitalismo.

Quando cada Estado depende apenas de si próprio para existir e, portanto, não há a certeza da ação dos outros atores, o uso da força é o meio perene das unidades para atingir seus objetivos e colocar em ação suas políticas¹⁴. Tal constatação se justifica pela busca incessante ao poder dos EUA e da URSS, ocasionando a então conhecida Guerra Fria. A essa disputa entre estes dois polos denominou-se por corrida armamentista, manifestada pela doutrina de Destruição Mútua Assegurada (do inglês, *MAD, Mutual Assured Destruction*)¹⁵.

Dessa forma, a concretização de investimentos maciços acarretaram em transformações

11 LEON, Abraham. **Les Tâches de la 4ème Internationale en Europe**. Bélgica, 1942.

12 STERBENG, Fritz. **El Imperialismo**. México: Siglo XXI, 1978. p. 98

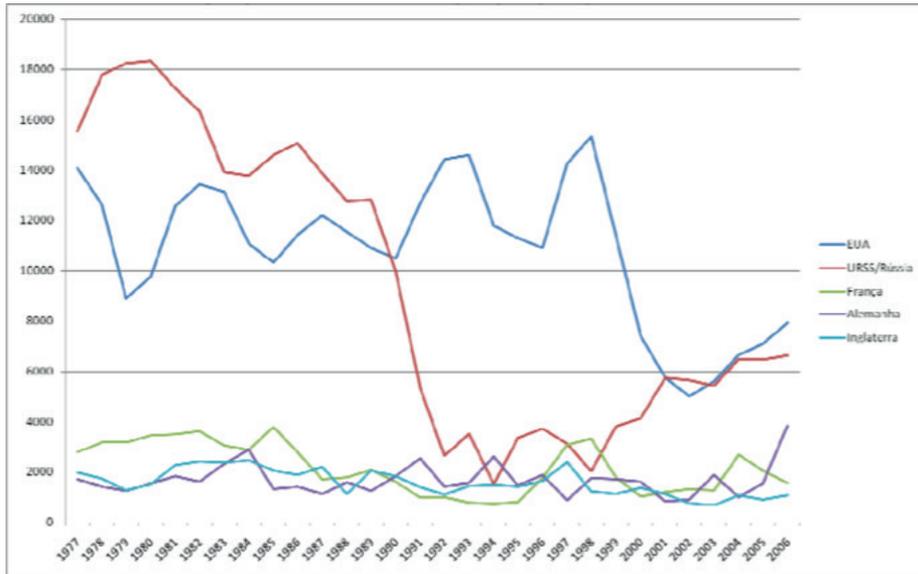
13 COGGIOLA, Osvaldo. **A Segunda Guerra Mundial: Causas, Estrutura, Consequências**. São Paulo: Livraria da Física, 2015. p. 87.

14 PERON, Alcides Eduardo dos Reus *et al.* **A assim chamada “corrida armamentista” e os conflitos transacionais na América Latina**. São Paulo: FACAMP, 2007. p. 32.

15 Os termos foram desenvolvidos por diferentes teóricos, mas envolvem, em resumo, essa mesma lógica. Cf. BRODIE, Bernard. “On Nuclear Weapons: Utility in Nonuse”. *In: War and Politics*. New York: Macmillan, 1973. Nesse capítulo, Brodie trata especificamente do papel da deterrence no ambiente da Guerra Fria, e das possibilidades de defesa e retaliação pela simples posse de armas nucleares, pois “in politics or strategy... objects at rest can do enormous work – if those objects are such things as nuclear weapons” (p.376). O autor também demonstra que os altos recursos alocados para o desenvolvimento de armas nucleares pelas potências ocidentais no contexto da Guerra Fria objetivavam vantagens compensatórias que, apesar de sutis, eram cruciais na lógica desse período: “We do need repeatedly to threaten that we will use them [nuclear weapons] in case of attack. We do not need to threaten anything. Their being there is quite enough. The Russians know that no one could really guarantee their nonuse in case of a major conflagration”. Mesmo com a implosão do mundo soviético, essa concepção ainda é relevante e faz parte do ideário de defesa dos países nucleares. BUZAN, Barry. “Introduction: Deterrence and Defense”. *In: An Introduction to Strategic Studies*. London: Macmillan, 1987. O debate central desse capítulo refere-se à definição de deterrence como uma relação de complementaridade entre denial e retaliation. A partir dessa conceitualização, o autor descarta a distinção entre “deterrence = retaliation” e “defesa = denial”, afirmando que deterrence é uma estratégia de defesa: “This narrow view is questionable...The essence of deterrence is the making of military threats in order to prevent another actor from taking aggressive actions...There is no reason why the threat of a stout defence cannot fulfill the requirements of deterrence. Logically, therefore, the concept of deterrence encompasses both denial and retaliation.”(p. 136).

gigantescas à indústria bélica, elevando a produtividade, tal como ao desenvolvimento de novas tecnologia. Em termos econômicos, o exercício da doutrina MAD tornou os Estados Unidos e a União Soviética nos maiores produtores e fornecedores mundiais de armamentos¹⁶.

Gráfico 1. Total de exportações mundiais de armamentos pelos principais exportadores 1977 - 2006 (Em US\$ Bilhões)¹⁷



Neste cenário, o termo Sistema Militar Industrial (SMI) é usado para designar um conjunto de setores interdependentes, não apenas relacionado com empresas produtoras de armamentos, mas com setores diversos que possuem relevância na articulação da guerra¹⁸. Essa lógica de mercado permite que o escopo industrial se amplie, gerando uma certa ideologia desse sistema do setor de segurança.

Para tanto, no caso dos Estados Unidos, seu objetivo é a manutenção de um relativo protecionismo em seu setor armamentista, ao mesmo tempo em que fornece a sua soberania frente aos outros países. Outrossim, a indústria bélica, principalmente a estadunidense, está intrinsecamente envolvida aos interesses políticos do Estado¹⁹, assumindo

16 PERON, Alcides Eduardo dos Reus *et al.* **A assim chamada “corrida armamentista” e os conflitos transacionais na América Latina**. São Paulo: FACAMP, 2007. p. 39.

17 Gráfico: OFTA. Fonte de Dados: SIPRI. **Arms Transfer database**. Disponível em: http://www.sipri.org/contents/armstrad/output_types_TIV.html. Acesso em: 10 nov. 2019.

18 MAMPEY, Luc; SERFATI, Claude. Os grupos armamentistas e os mercados financeiros: Rumo a um compromisso Guerra sem limites? *In*: CHESNAIS, François (org.) **A finança mundializada**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005. p. 223.

19 Para Os Estados Unidos se apresentaram como uma “indústria de guerra permanente e na ocupação militar para todo o mundo capitalista”. (SANTOS, Theotônio dos. **Teorias do capitalismo contemporâneo**. Belo

papel fundamental no processo econômico mundial, seja nos recursos de produção de meios de destruição e do *Warfare State*²⁰.

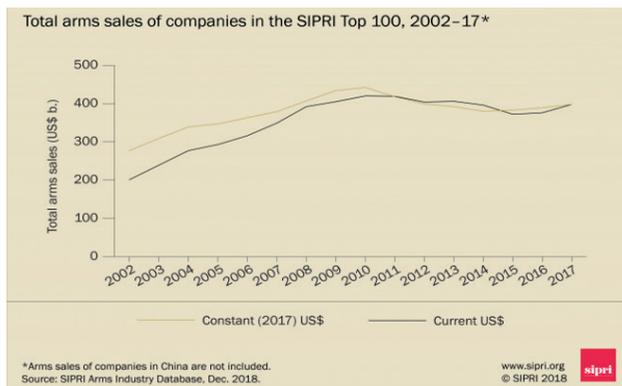
Assim, percebe-se que iniciou um compromisso entre os estados-governos e os sistemas militares industriais, objetivando a manutenção de uma produção que atenda, ao mesmo tempo, os interesses dos Estados em manter a ordem e os interesses desse complexo industrial na expansão de seus lucros²¹.

Quando se trata de questões econômicas-políticas relacionadas às militares, não seria diferente a análise de produção e aquisição dos produtos bélicos ligados à lógica do mercado, movida e sujeita à lei da oferta e procura, ou seja, ainda há os principais players, com suas especialidades e posições de mercado.

As empresas são organizadas hierarquicamente, constituídas e registradas como um comércio, e competem abertamente no mercado internacional. Elas recrutam mais eficientemente do que os seus antecessores e fornecem um amplo leque de serviços militares a uma maior variedade e números de clientes²².

De acordo com o relatório de análise das 100 maiores empresas de armas e produção militar lançado pelo *Stockholm International Peace Reserach Institute (SIPRI)*, houve um crescimento de produção de 38% desde 2002, marcando um mercado global que gerou U\$ 398,2 bilhões em 2017.

Gráfico 2. Total de Armas vendidas pelas principais companhias 2002-2017 (Em U\$ Bilhões)²³



Horizonte: Editora Veja, 1993. p. 40.)

20 O caso norte-americano nessa condição de Estado bélico é o decisivo, sabendo que seu peso na seara econômica internacional é determinante. No período da Grande Depressão (1929), já como principal potência do mundo capitalista, os Estados Unidos controlavam dois terços do ouro mundial e sua produção industrial era maior que o conjunto da produção industrial europeia (LIPPMANN, Walter. **A política exterior dos Estados Unidos**. Rio de Janeiro: Atlantica, 1944. p. 65).

21 PERON, Alciedes Eduardo dos Reis. **A Assim Chamada “Corrida Armamentista” e os conflitos transacionais na América Latina**. São Paulo: FACAMP, 2007. p. 38.

22 SINGER, Peter W. Corporate Warriors Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry and Its Ramifications for International Security. **International Security**, v. 26, n. 3, Inverno 2001/02. p. 191.

23 Gráfico: OFTA. Fonte de Dados: SIPRI. **Arms Production**. Disponível em: <https://www.sipri.org/research/armament-and-disarmament/arms-transfers-and-military-spending/arms-production>. Acesso em: 10 nov. 2019.

A disputa das maiores empresas bélicas é homogeneizada pelas norte-americanas, sendo que Lockheed Martin Corp, Boeing e Northrop Grumman dispõem dos três primeiros lugares²⁴.

Veja-se a empresa Lockheed Martin como exemplo, na figura de maior fornecedora de defesa militar no mundo, com 140 mil empregados, obtendo um lucro anual de mais de 40 milhões de dólares²⁵, sendo que mais de 35 milhões advém do próprio governo dos Estados Unidos²⁶.

Logo, deve-se entender a produção de material bélico como uma parte desse sistema militar, que enlaça a esfera política – políticas de segurança e defesa nacional – e também a esfera econômica, abrangendo manifestações industriais, tecnológicas e de comércio internacional²⁷.

Com um dos ataques terroristas mais conhecidos da história, em 11 de setembro de 2001, marca o denominado “efeito *Twin Towers*”, no qual traz ao ápice a ideologia da guerra permanente e investimento massificado da indústria bélica, capaz de justificar os futuros ataques “preventivos”, na busca de uma suposta paz entre os povos, objetivando a hegemonia global, sob o apoio da Doutrina Bush²⁸.

Este estado de guerra permanente é reflexo do interesse capitalista pela reprodução e desenvolvimento do setor bélico industrial, gerando ganhos econômicos e também políticos, aliado aos interesses de supremacia sob uma justifica de falsa moralidade.

Por meio desta abordagem, torna-se fácil vislumbrar o motivo das relações que envolvem todo esse complexo militar-industrial mundial e, especialmente, sob o enfoque do cenário estadunidense, sabendo que o Estado Americano articulou a economia de forma concomitante às guerras que aclamava ser sua, resultando em na política externa de guerra permanente.

3 A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS SOBRE EMPRESAS

A Declaração Universal de Direitos Humanos, em seu preâmbulo, estabelece que “os Estados-Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades humanas fundamentais e a observância desses direitos e liberdades”²⁹.

24 MEHTA, Aaron. **Defense News**. 22 de jul. 2019. Disponível em: <https://www.defensenews.com/video/2019/07/23/breaking-down-the-2019-top-100/>. Acesso em: 27 dez. 2019.

25 LOCKHEED MARTIN CORPORATION. **Lockheed Martin Corporation 2018 Annual Report**. Disponível em: <https://www.lockheedmartin.com/content/dam/lockheed-martin/eo/documents/annual-reports/2018-annual-report.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2019.

26 SKÖNS, Elisabeth; DUNNE, J Paul. **The Military Industrial Complex**. Algumas considerações. 2009. p. 104.

27 DAGNINO, Renato Peixoto. **A indústria de armamentos brasileira: uma tentativa de avaliação**. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia. Campinas: UNICAMP, 1989. p.65.

28 AYERBE, Luis Fernando. Os Estados Unidos e as Relações Internacionais Contemporâneas. **Contexto int.**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 331-368, dez. 2005. p. 336.

29 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 13 out. 2019.

De imediato, percebe-se que referido documento não excluiu as empresas, porém, não dispôs quaisquer deveres e obrigações a elas. De modo que, deixou uma lacuna interpretativa às interações entre as empresas e os direitos humanos.

Posteriormente surgem o Pacto de Direitos Civis e Políticos e também o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos no ano de 1966. Depreende-se, pois, que a vida e a dignidade da pessoa humana passam a ocupar lugar de destaque e privilegiado fazendo com que ocorresse uma “grande codificação” em matéria de direitos humanos³⁰.

Foi apenas em 1970 que houve uma primeira fase de negociações, em que a ONU buscou a discussão da relação entre Direitos Humanos e os impactos de empresas multinacionais no processo de desenvolvimento. Para tanto, seria formulado um código de conduta das responsabilidades e direitos que tais empresas teriam frente aos Estados. Ocorre que, o projeto foi abandonado, pois os Estados mais poderosos, por meio do discurso dos Direitos Humanos, fizeram das suas prioridades a preocupação principal dos outros³¹.

Já a segunda fase de discussões, houve uma maior concretude em relação à primeira fase, na medida que foi elaborado um documento específico sobre direitos humanos e empresas multinacionais, o *Global Compact*. Porém, este recebeu inúmeras críticas por conter apenas obrigações morais voluntárias para as empresas. A iniciativa do *Global Compact* visou catalogar as responsabilidades em direitos humanos das corporações, que participaram ativamente do processo, junto com ONGs, influenciando na feitura das normas e revelando a importância de atores não estatais para o direito internacional³².

Com a pressão da sociedade civil organizada, atrelado à ocorrência de fatos que intensificaram a discussão ao assunto, fez com que, em 2005, se iniciasse a terceira fase, em que o Professor John Ruggie foi indicado como Representante Especial do Secretário Geral da ONU para Direitos Humanos e Corporações Transnacionais e Outras Empresas.

Após consultas realizadas com *stakeholders*, como as empresas, ONGs e acadêmicos, buscou-se identificar e esclarecer os padrões existentes, as melhores práticas de negócios e o papel dos Estados na regulamentação das empresas em relação a seus efeitos sobre os direitos humanos, fixando assim as diretrizes estabelecidas por Ruggie.

Dessa forma, em 2011, Ruggie apresentou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, os quais foram endossados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU³³.

O fato que pretende expor é que a preocupação das ações das empresas multinacionais que possam vir a entrar em conflito com direitos humanos é relativamente recente. Assim, nesse mesmo contexto em que as corporações começam a ser alvo de fiscalizações por parte da sociedade, buscou-se tornar público e normatizado os compromissos

30 GUERRA, Sidney. **Direitos Humanos na Ordem Jurídica Internacional e Reflexos na Ordem Constitucional Brasileira**. São Paulo: Editora Atlas, 2014. p. 8.

31 LEWIS, Norman. Human rights, law and democracy in an unfree world. In: EVANS, Tony (ed.). **Human Rights Fifty Years on: A reappraisal**. Manchester: Manchester University Press, 1988. p. 89.

32 PAIVA, Annusca Macedo. Empresas e Direitos Humanos: Entre lucro e ética. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Curitiba, v.2, n.2, p.166-187, Jul/Dez. 2016. p. 176.

33 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo, 2014. p. 22.

assumidos pelas empresas, com o bojo principiológico de que devem buscar o lucro, mas respeitando os padrões e princípios pré-estabelecidos. Neste contexto, MacLeod propõe:

A regulamentação das empresas militares e de segurança privadas deve assumir a forma de uma abordagem híbrida de cima para baixo que reflete algumas das iniciativas internacionais existentes de negócios e direitos humanos / responsabilidade social corporativa. Uma abordagem híbrida pode aproveitar os benefícios dos padrões internacionais com implementação nacional. A abordagem deve ser de múltiplas partes interessadas, garantindo responsabilidade e transparência. Mais importante ainda ser centrado na vítima e agir como um impedimento às violações dos direitos humanos pelas empresas, bem como fornece um remédio eficaz, transparente e aplicável para aqueles que sofrem como resultado de tais violações. Os projetos comerciais e de direitos humanos existentes atendem a alguns, mas crucialmente, a todos esses critérios. Tal como está, militares particulares e empresas de segurança se enquadram no escopo dos negócios internacionais e iniciativas de direitos humano..., mas, dada a sua natureza voluntária e a falta de mecanismos de execução, não há o suficiente para garantir a responsabilização violações de direitos humanos³⁴.

Conforme demonstrado no capítulo anterior, a indústria bélica possui players que possuem um poder econômico e uma influência política superior ao de muitos países desenvolvidos, fazendo com que estes controlem as “regras do jogo” nas tomadas de decisões no cenário internacional, seja pela falta de normatividade mais severa em relação aos direitos humanos ou de instituições com maior influência, capazes de coibir e monitorar de forma efetiva as ações das empresas bélicas multinacionais.

4 EMBATE: SETOR BÉLICO X DIREITOS HUMANOS

Conforme discorrido no decorrer deste estudo, o crescente mercado das empresas bélicas é atingido e influenciado a partir de diversos aspectos, seja pelo econômico, geográfico, político e jurídico. Assim, a relação entre a atuação destas empresas com os direitos humanos requer cautela, vez que estas empresas estão indiretamente ligadas na participação de muitos conflitos. Consequentemente, a comunidade internacional precisa estar a par do que ocorre ao redor do mundo, atentando-se que o “status” do setor bélico ainda não é claro no direito internacional humanitário³⁵.

³⁴ Tradução do autor: “*Regulation of private military and security companies should take the form of a top-down-bottom-up hybrid approach which mirrors some of the existing international business and human rights/corporate social responsibility initiatives. A hybrid approach can harness the benefits of international standards together with national implementation. The approach should be multistakeholder in nature, ensuring both accountability and transparency. Most importantly it should be victim-centered and act as a deterrent to human rights violations by business, as well as providing an effective, transparent, and enforceable remedy for those who suffer as a result of such violations. Existing business and human rights projects meet some but crucially not all of these criteria. As it stands, private military and security companies do fall within the scope of the international business and human rights initiatives . . . but given their voluntary nature and lack of enforcement mechanisms, there is not enough to ensure proper accountability for human rights violations*”. MACLEOD, Sorcha. The Role of International Regulatory Initiatives on Business and Human Rights for Holding Private Military and Security Contractors to Account. In F. Francioni, & N. Ronzitti (Eds.), **War by Contract: Human Rights, Humanitarian Law, and Private Contractors**. Oxford, NY: Oxford University Press, 2011. p. 361.

³⁵ WHITE, Nigel D. Regulatory Initiatives at the International Law. In: BAKKER, C Christine H.; SOS-SAI, Mirko (Eds.). **Multilevel Regulation of Military and Security Contractors: The Interplay between**

O discurso capitalista tende a se auto justificar e criar entraves justificáveis pela incessante busca ao desenvolvimento e influência no cenário mundial. Como um dos *players* mais poderosos do capitalismo, as empresas do setor bélico geraram inúmeras discussões em torno dos direitos humanos. A imagem corporativa da ética imposta por instituições não-governamentais, tal como a ONU, gera o conceito de responsabilidade social corporativa, que tende a extrapolar as atividades empresariais, ligando-se às arenas político-econômicas globais³⁶.

No entanto, é de enorme importância lembrar que as empresas, sobretudo, visam ao lucro e não se eximem de minorar os impactos negativos de sua exploração, sabendo que estas possuem à vinculação de sua atividade empresarial na promoção de sua função social, ou seja, se a empresa é destinada à produção de armamento e, consequentemente, está diretamente atrelada às guerras³⁷. Neste sentido, surge a presente indagação, até que ponto deve-se permitir o livre desenvolvimento dessas empresas, que acarretam enorme desenvolvimento ao Estado, porém, estão financiando as guerras?

A perspectiva de responsabilidade corporativa em nível global, segundo a qual as corporações devem ter agenda que considere os interesses da sociedade e de contribuições mais abrangentes para o desenvolvimento econômico e sustentável, incluindo o desenvolvimento de países emergentes, permite um maior aprofundamento da análise, tornando-se predominante em organizações internacionais.

Ocorre que, percebe-se uma falha normativa na questão, a regulamentação da atuação das empresas multinacionais é escassa e, portanto, há uma maior facilidade da atuação destas. Bakan indica a necessidade de criar-se corporações com fins sociais, o que geraria a necessidade de uma mudança econômica, com maior intervenção estatal³⁸.

O modo de produção capitalista exige uma fiscalização à altura. Os valores humanitários frente ao setor bélico são de preocupação global, abrangendo direitos humanos de massa jamais vistos. Tais valores se veem no centro do processo de comoditização, cujo objetivo principal é a acumulação do lucro. Conforme bem aponta Carlos Lopez:

A resposta mais eficaz às violações de direitos cometidas pelas PMSCs deve obviamente vir dos sistemas institucionais e legais nacionais, que são mais acessíveis e mais próximos das vítimas em potencial. A prática internacional mostra que os padrões internacionais contidos

International, European and Domestic Norms. Portland, OR: Hart Publishing, 2012. p. 11-30.

36 PAIVA, Annusca Macedo. Empresas e Direitos Humanos: Entre lucro e ética. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, Curitiba**, v. 2, n. 2, p.166-187, Jul./Dez. 2016. p. 181.

37 COGGIOLA, Osvaldo. **A Segunda Guerra Mundial: Causas, Estrutura, Consequências**. São Paulo: Livraria da Física, 2015. p. 96. Neste contexto: “As consequências a longo prazo das guerras no interior da sociedade, as destruições de infra-estruturas, as devastações do país, a minagem das estradas e dos campos, o crescimento de uma geração de crianças que não conheceram outra coisa senão a guerra e a violência, acarretam custos enormes. Mas esses custos não têm de ser suportados pelos protagonistas das guerras. Recuperando uma fórmula antiga, poderemos dizer que os senhores da guerra e os chefes de milícias conseguiram de modo deveras infame privatizar os lucros das guerras que conduziram e socializar os seus custos.” (MÜNKLER, Herfried: Das Ende des “klassischen” Krieges [O fim da guerra “clássica”]; in: Neue Zürcher Zeitung, p. 242, 2002).

38 BAKAN, Joel. **The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power**. New York: Free Press, 2004. p. 160.

nos instrumentos internacionais adotados no âmbito multilateral da ONU desempenham um papel importante, às vezes crucial, no desenvolvimento e harmonização dos sistemas nacionais. Basta considerar o impacto das várias convenções internacionais contra corrupção, suborno, crime transnacional e lavagem de dinheiro para concluir que o campo dos direitos humanos e PMSCs se beneficiaria de uma perspectiva semelhante³⁹.

Portanto, o crescente fenômeno das empresas bélicas tornou-se um desafio para o direito internacional e os sistemas jurídicos nacionais, exigindo cautela na interação em que os fenômenos entre as empresas e os direitos humanos interagem.

5 CONCLUSÃO

Destarte, destaca-se que o problema formulado consiste na verificação de que forma as empresas privadas bélicas obtiveram um recente crescimento no decorrer do desenvolvimento histórico, conseguindo em poucos anos uma enorme influência na tomada de decisões de Estados, principalmente do país mais desenvolvido do mundo, os Estados Unidos da América.

Para possibilitar a resposta à análise da presente investigação, elegeu-se a revisão bibliográfica para o desenvolvimento do trabalho, em prol de entender a construção do pensamento no âmbito do direito internacional, principalmente em relação aos direitos humanos.

Ato contínuo, vislumbrou-se que não é mais o Estado o violador dos direitos humanos, mas sim as empresas bélicas, que possuem tamanha influência que o próprio Estado não consegue ser o garantidor da proteção dos direitos. Com as Grandes Guerras e, posteriormente, com a Guerra Fria e a política de guerra permanente, percebeu-se uma expansão ainda maior das atividades das empresas ao redor do mundo. A busca incessante pelo lucro faz com que o Estado esqueça que o financiamento é direcionado ao massacre em massa, resultando cada vez mais nas violações de direitos humanos, acumulando o número de vítimas.

Vislumbrou-se a necessidade de maior normatização e fiscalização dessas empresas multinacionais do setor bélico, porém, frisa-se que esta fiscalização seja realizada por órgãos autônomos e neutros, vez que conforme exposto, o próprio Estado tornou-se refém diante da enorme influência que as empresas tornaram como *players* no cenário político-econômico internacional.

Por fim, o presente estudo buscou pela introdução desta problemática, não podendo apresentar uma descrição detalhada de uma possível solução. Um dos elementos mais

39 Tradução do autor: “*The most effective response to rights violations committed by PMSCs must obviously come from national institutional and legal systems, which are more accessible and closer to the potential victims. International practice shows that the international standards contained in international instruments adopted within the multilateral framework of the UN play an important, sometimes crucial, role in the development and harmonization of national systems. One need only look to the impact of the various international conventions against corruption, bribery, transnational crime, and money laundering to conclude that the field of human rights and PMSCs would benefit from a similar perspective*”. LOPEZ, Carlos. Private Military and Security Companies and Human Rights. In: TORROJA, Helena (Org). **Public International Law and Human Rights Violations by Private Military and Security Companies**. Switzerland: Springer, 2017. p. 99-100.

importantes da discussão na comunidade internacional deve centrar-se em um instrumento internacional vinculativo, de preferência uma convenção, capaz de estabelecer pelo menos regras muito elementares para os estados e organizações internacionais responsáveis pelo uso das empresas militares e de segurança privadas. Neste cenário, os direitos humanos têm a oportunidade de melhor proteção e sua impunidade, conseqüentemente, se limitará.

REFERÊNCIAS

ARON, Raymond. **Paz e Guerra entre nações**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2002.

AYERBE, Luis Fernando. Os Estados Unidos e as Relações Internacionais Contemporâneas. **Contexto int.**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 331-368, dez. 2005.

BAKAN, Joel. **The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power**. New York: Free Press, 2004.

BLAINEY, Geoffrey. **Uma breve história do mundo**. São Paulo: Editora Fundamento Educacional, 2009.

CHOMSKY, Noam. **Novas e Velhas Ordens Mundiais**. São Paulo: Scritta, 1996.

COGGIOLA, Osvaldo. **A Segunda Guerra Mundial: Causas, Estrutura, Conseqüências**. São Paulo: Livraria da Física, 2015.

DAGNINO, Renato Peixoto. **A indústria de armamentos brasileira: uma tentativa de avaliação**. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia. Campinas: UNICAMP, 1989.

GUERRA, Sidney. **Direitos Humanos na Ordem Jurídica Internacional e Reflexos na Ordem Constitucional Brasileira**. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

LEON, Abraham. **Les Tâches de la 4ème Internationale en Europe**. Bélgica, 1942.

LEWIS, Norman. Human rights, law and democracy in an unfree world. In: **EVANS, Tony (ed.). Human Rights Fifty Years on: A reappraisal**. Manchester: Manchester University Press, 1988.

LOCKHEED MARTIN CORPORATION. **Lockheed Martin Corporation 2018 Annual Report**. Disponível em: <https://www.lockheedmartin.com/content/dam/lockheed-martin/eo/documents/annual-reports/2018-annual-report.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2019.

LOPEZ, Carlos. Private Military and Security Companies and Human Rights. In: **TORROJA, Helena (Org). Public International Law and Human Rights Violations by Private Military and Security Companies**. Switzerland: Springer, 2017. p. 99-100.

MACLEOD, Sorcha. The Role of International Regulatory Initiatives on Business and

Human Rights for Holding Private Military and Security Contractors to Account. In F. Francioni, & N. Ronzitti (Eds.), **War by Contract: Human Rights, Humanitarian Law, and Private Contractors**. Oxford, NY: Oxford University Press, 2011.

MAMPEY, Luc; SERFATI, Claude. Os grupos armamentistas e os mercados financeiros: Rumo a um compromisso Guerra sem limites? In: CHESNAIS, François (org.) **A finança mundializada**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

MANDEL, Ernest. **O Significado da Segunda Guerra Mundial**. São Paulo: Ática, 1982.

MEHTA, Aaron. **Defense News**. 22 de jul. 2019. Disponível em: <https://www.defensenews.com/video/2019/07/23/breaking-down-the-2019-top-100/>. Acesso em: 27 dez. 2019.

MENDONÇA, Bruno Macedo. Sociedade Internacional: A Construção de um conceito. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 20, n. 43, p. 5-22, out. 2012 .

OLIVEIRA, Ariana Bazzano de. **A Guerra Terceirizada: As empresas privadas de Segurança e a “Guerra ao Terror”**. Carta Nacional, Mar. 2010. p. 67.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 13 out. 2019.

PAIVA, Annusca Macedo. Empresas e Direitos Humanos: Entre lucro e ética. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Curitiba, v.2, n.2, p.166-187, Jul/Dez. 2016.

PERON, Alcides Eduardo dos Reis *et al.* **A assim chamada “corrida armamentista” e os conflitos transacionais na América Latina**. São Paulo: FACAMP, 2007.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos**. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo, 2014.

SINGER, Peter W. Corporate Warriors Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry and Its Ramifications for International Security. **International Security**, v. 26, n. 3, Inverno 2001/02.

SIPRI. **Arms Production**. Disponível em: <https://www.sipri.org/research/armament-and-disarmament/arms-transfers-and-military-spending/arms-production>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SIPRI. **Arms Transfer database**. Disponível em: http://www.sipri.org/contents/arms-trad/output_types_TIV.html. Acesso em: 10 nov. 2019.

SKÖNS, Elisabeth; DUNNE, J Paul. **The Military Industrial Complex**. Algumas considerações. 2009.

STERBENG, Fritz. **El Imperialismo**. México: Siglo XXI, 1978.

WHITE, Nigel D. Regulatory Initiatives at the International Law. *In*: BAKKER, C Christine H.; SOSSAI, Mirko (Eds.). **Multilevel Regulation of Military and Security Contractors: The Interplay between International, European and Domestic Norms.** Portland, OR: Hart Publishing, 2012. p. 11-30.

VENEZUELA CRISIS: RESPONSIBILITIES FOR HUMAN RIGHTS VIOLATIONS

Beatriz Flügel Assad¹
Rafael Moreno de Santiago Santos²

1 INTRODUCTION

The world is facing an alarming increase of authoritarianism. According to The Economist Intelligence Unit's Democracy Index for 2018³, less than half of the global population lives in some kind of democracy and 53 out of 165 countries are being ruled by authoritarian governments, which implies on 34% of the world population.

The research rates democracy in 165 States and 2 territories by analyzing their electoral process and pluralism, the political participation, the political culture, the functioning of the government and the individual liberties. There are four possible results: authoritarian regime, hybrid regime, flawed democracy and full democracy.

Latin America and Caribbean constitute, according to the Democracy Index, the most democratic region among the developing world. Nevertheless, the region is facing a fading of democracy and, consequently, lowering its total score to 6.24 out of 10.00 (in 2017 it was 6.26). Nicaragua and Venezuela, both Latin American, fell by 17 places in the last research, being the two countries among all to fall the most. Nicaragua was then considered a hybrid regime, but now is authoritarian. Venezuela is considered an authoritarian regime since 2017 and its situation is deteriorating every year.

2 GENERAL ASPECTS

Venezuela, renamed in 1999 the Bolivarian Republic of Venezuela, is a Latin American country with approximately 32 million habitants. The majority of its population is concentrated in the north, especially in the capital and largest metropolis, Caracas. The country, situated on the northern coast of South America, borders Guyana to the east, Colombia to the west and Brazil to the south. Venezuela is a federal republic, sustained by five government branches: Executive, Legislative, Judiciary, Electoral and Citizen. The Electoral and the Citizen Powers were included by the Constitution of 1999⁴. The first one guarantees the popular sovereignty and the integrity of the electoral process. The other one aims to prevent and punish violations of ethics and morality. The Executive Power is represented by the figure of the President, who is both Chief of State and Head

¹ Law student at Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Brazil. Former student of International Law at the SciencePo - Paris and at the University of Geneva. Currently at an exchange program at Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
Electronic mail: beatrizfassad@gmail.com

² Lawyer, Specialist in International Relations and Diplomacy at Centro Universitário Curitiba, Master in Socio-Environmental Law and Sustainability at Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Brazil.
Electronic mail: rafael.ctba@hotmail.com

of Government. The President, which has been Nicolas Maduro since April 2013, is elected by the direct vote of the population. The Legislative Power is constituted by the Unicameral National Assembly with 165 seats, which are also occupied according to the vote of Venezuelans.

The country, widely known for having the biggest petroleum reserves in the world⁵, but also for its natural features and diversity, is facing a huge economic, social and political crisis. To better understand it, it's crucial to know the historical and political scenario where the crisis found place to develop.

2.1 HISTORICAL, SOCIAL AND ECONOMIC OVERVIEW

In 1998, Hugo Chávez Frías, a former military and revolutionary, is elected President of Venezuela with 56,2% of the votes. The fifteen years he remained in power were marked by populist measures, chavism (cult and charisma towards the image of the President) and bolivarianism (acts inspired by Simón Bolívar). Chávez was a defendant of the XXI century socialism, a centralized and statist agenda in the economic field. He was against neoliberalism and United States policies and influence, being responsible for repeatedly creating confrontational and provocative scenarios⁶.

According to Jason Seawright, the rise of Chávez, an outsider in the political system, would have been unlikely in a stable country. The former President's election was a result of a combination of multiple and crucial factors. Among these events, there is, according to the author, the collapse of Venezuela's traditional party-system⁷.

With Hugo Chávez nationalist provisions, Venezuela focused all its economic efforts in the production and exportation of petroleum. Pedeveza, the national and state company, was the only one with permission to exploit oil. The country had the habit of using dollars to buy and import the things it didn't produce. Thereafter, it completely depended on petroleum exportation and on its price in the market. During President Chávez government, this fragile and risky economic plan worked. With the positive outcome of economic prosperity, he fought against poverty, helped the lower classes and made big social improvements⁸, which gave him a massive popular support.

In 1999, Hugo Chávez proposed a referendum in order to modify Venezuela's Constitution. Victorious, he was able to give more rights to the working class, unify the National Assembly, change the country's name to the Bolivarian Republic of Venezuela, and also give more powers to the President (including enlarging the presidential term).

After two reelections (one in 2000 and other in 2006, both with more than 60%

5 BBC News. **The Bridge of Desperation**. Available on: https://www.bbc.co.uk/news/resources/idt-sh/Venezuela_bridge.

6 ESTADO DE MINAS. As turbulentas relações entre Estados Unidos e Venezuela desde Chávez. **Estado de Minas**, 23 jan. 2019. Available on: https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2019/01/23/interna_internacional,1023879/as-turbulentas-relacoes-entre-estados-unidos-e-venezuela-desde-chavez.shtml.

7 SEAWRIGHT, Jason. **Party-System Collapse: The Roots of Crisis in Peru and Venezuela**. Stanford University Press, 2012.

8 EXAME. **Os principais números da Venezuela, antes e depois de Chávez**. Available on: <https://exame.abril.com.br/economia/os-principais-numeros-da-venezuela-antes-e-depois-de-chavez/>.

of the votes), President Chávez lost popularity in 2008, due to a crisis involving the fuel price. From that moment on, he started to be accused of taking disproportionate measures and turning Venezuela into a dictatorship: there was another modification in the Constitution, allowing unlimited reelections, and six cable channels from the opposition were blocked and censored. Nevertheless, in 2012 he is reelected for the fourth time, but dies of cancer before being able to inaugurate the new term.

In this moment of Venezuela's history happened what the professor David Landau calls "abusive constitutionalism"⁹ 10 and the beginning of the country's democratic erosion. Hugo Chávez Frías was responsible for causing a massive break of democracy by making considerable changes in the content of the Constitution. These modifications allowed him and his successor to remain in the presidency with even more powers and allowed them to hunt down the opposition.

Nicolas Maduro, Hugo Chávez's Vice-President, also from the socialist PSUV party, assumes in 2013 and continues his predecessor's work¹¹. In the same year, he is elected with a minimum quorum in a scenario of crisis. The former bus driver, syndicalist, and now President faced even more pressure when, in 2015, for the first time in more than a decade, the opposition parties gained a majority of the 165 seats in the Unicameral National Assembly. Later on, they would try and fail to remove Maduro from power with a referendum before the end of his mandate.

During the 20 years that the socialist party governed Venezuela, it managed to gain control over the country's institutions, such as the National Electoral Council (CNE) and the Supreme Tribunal of Justice. Accordingly, when the opposition obtained the majority of the Legislative Power, Nicolas Maduro decided to create, in 2017, the National Constituent Assembly, a rival body exclusively made up of government loyalists, that outgrew the power of the Unicameral National Assembly, in order to safeguard his place as President¹². Therefore, today, there is no independent government institution in Venezuela to supervise and regulate the Executive Power.

The country was plunged in a deep economic crisis. When the fuel price lowered, Venezuela didn't have money to import products it depended on. In 2016, child mortality had grown 30%¹³, more than 40% of the products were missing in the market and the social improvements from Chávez were gone. Rebellions were repressed violently by the government and Human Rights Organizations started to accuse Maduro of repression and of imprisoning, torturing and executing political opposition members.

9 LANDAU, David. Abusive Constitutionalism. **FSU College of Law**, Public Law Research Paper n. 646, April 3, 2013.

10 JOTA. **Barroso fala em constitucionalismo abusivo ao suspender decreto de Bolsonaro**. Available on: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/barroso-fala-em-constitucionalismo-abusivo-ao-suspender-decreto-de-bolsonaro-30122019>.

11 BBC NEWS. **Venezuela crisis: How the political situation escalated**. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-36319877>.

12 BBC NEWS. **Venezuela crisis in 300 words**. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-48121148>.

13 CNN. **Venezuela health minister fired after revealing data showing 66% rise in maternal deaths**. Available on: <https://edition.cnn.com/2017/05/12/health/venezuela-health-minister-fired/index.html>.

2.2 DISPUTES OVER POWER AND INTERNATIONAL PLACEMENTS

In May 2018, Nicolas Maduro was re-elected to a second term as President. The election was widely accused of being rigged by Maduro's supporters¹⁴. As a consequence of those accusations, of the economic crisis and at the prospect of PSUV staying another six years in power, the head of Venezuela's Unicameral National Assembly, Juan Guaidó, declared himself interim president on January 23, 2019. The opposition leader claims that the presidency is vacant due to the fact that Maduro is a "usurper". Therefore, according to the Venezuelan Constitution, the president of the Unicameral National Assembly would be the one with legitimacy to step in and assume the post.

More than fifty countries have officially recognized Juan Guaidó as the legitimate leader and interim president of Venezuela. Among those countries, there are the United States, Canada, more than a dozen Latin American countries (including Brazil, Argentina, Chile and Colombia), and others from Europe, such as the United Kingdom, Germany and France.

Nevertheless, Russia and China, Maduro's key allies, together with Syria, Iran and Turkey have continued to support the legitimacy of his government. Russia has criticized foreign endorsement for Guaidó's acts, saying it disrespect international law and is a "direct path to bloodshed"¹⁵.

The support of the security forces is crucial for both sides to gain and stabilize power over the crisis¹⁶. Until now, they have been loyal to Nicolas Maduro, and, in exchange, are receiving frequent pay rises and positions of control and power. Nevertheless, the opposition leader, Juan Guaidó, has promised the militaries amnesty if they switch sides and stop supporting President Maduro. On 30 April, Guaidó published a video on Twitter in which he called them to help him to remove Maduro from power. The Venezuelan government faced it as "an attempted coup".

Even though Juan Guaidó is supported by more than 50 nations, he doesn't have power in practical terms anymore. He is the head of the Unicameral National Assembly, a legislative body that was rendered powerless by the creation of the National Constituent Assembly, composed exclusively by government supporters¹⁷.

3 HUMANITARIAN CRISIS AND HUMAN RIGHTS ABUSES

The hyperinflation, together with the power struggle between Nicolas Maduro and

14 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018**. Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

15 BBC NEWS. **Venezuela: All you need to know about the crisis in nine charts**. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-46999668>.

16 BBC NEWS. **Venezuela crisis: How the political situation escalated**. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-36319877>.

17 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018**. Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>

the opposition, has led to a humanitarian crisis. According to The Economist Intelligence Unit's Democracy Index for 2018¹⁸, Venezuela has one of the worst scores regarding civil liberties in the world (3.53). Moreover, the country's population is facing severe shortages of basic and essential supplies.

People are dying from lack of medicines¹⁹. The Pan American Health Organization (PAHO) has reported an alarming rise in the number of patients with diseases that were considered eradicated from Venezuela. Among them: measles, diphtheria and malaria. Measles and diphtheria are preventable through vaccination. And malaria cases have been reported in at least 10 out of 24 states²⁰.

Four out of five Venezuelans live in poverty²¹. People are also going hungry: they stay in line for hours to buy food and, many times, go back home empty handed. As reported in ENCOVI 2017²² (an annual and nationwide living conditions survey), 80% of the population is food insecure and 60%, when questioned, said there were days when they slept hungry on account of not having enough money to buy food²³. Furthermore, the interviewees had lost an average of 11.4 kilograms in 2017.

President Nicolas Maduro blames what he calls "imperialists" (the United States and some European countries) for the crisis²⁴. According to him, they are imposing severe sanctions on his government and are, consequently, starting an economic war against Venezuela. However, from the perspective of Maduro's critics, the crisis is the aftermath of economic mismanagement by him and his predecessor, Hugo Chávez.

Apart from seriously undermining the population's basic rights to food and health²⁵, the Venezuelan government has been accused of persecuting and deporting political opponents, repressing protest activities, maltreating detainees, practicing extrajudicial targeted killings²⁶, restricting freedom of expression, and restraining the autonomy of

18 THE ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT. **Democracy Index 2018**: Me too? Available on: http://www.eiu.com/Handlers/WhitepaperHandler.ashx?fi=Democracy_Index_2018.pdf&mode=wp&campaignid=Democracy2018.

19 CNN. **Venezuela health minister fired after revealing data showing 66% rise in maternal deaths**. Available on: <https://edition.cnn.com/2017/05/12/health/venezuela-health-minister-fired/index.html>.

20 BBC NEWS. **Venezuela**: All you need to know about the crisis in nine charts. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-46999668>.

21 BBC NEWS. **The Bridge of Desperation**. Available on: https://www.bbc.co.uk/news/resources/idt-sh/Venezuela_bridge.

22 VENEZUELA. **Encuesta sobre Condiciones de Vida en Venezuela** (Survey on Living Conditions in Venezuela). Available on: <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2018/02/ENCOVI-2017-presentación-para-difundir.pdf>.

23 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018**. Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

24 BBC NEWS. **The Bridge of Desperation**. Available on: https://www.bbc.co.uk/news/resources/idt-sh/Venezuela_bridge.

25 BBC NEWS. **Venezuela**: All you need to know about the crisis in nine charts. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-46999668>.

26 BBC NEWS. **Venezuela's rulers accused by UN of death squads and policy of fear**. Available on: https://www.bbc.com/news/world-latin-america-48873500?intlink_from_url=https://www.bbc.com/news/topics/cp3mvp3933t/venezuela-crisis&link_location=live-reporting-story.

institutions²⁷.

For over a decade, the Venezuelan government has expanded and abused its power to regulate media and information. The government has now the power to arbitrarily suspend websites, revoke concessions to private media and prohibit expression that may “disrespect” government officials²⁸. In November 2017, the Constituent Assembly sanctioned a law “against hatred”, undermining free speech and imposing prison sentences as punishment for publishing “messages of intolerance and hatred”²⁹.

Maduro’s government has imprisoned political opponents and prohibited them from running for office. According to *Foro Penal*³⁰ (a Venezuelan human rights organization of pro-bono lawyers and activists), there are, at the moment, more than 540 political prisoners held in Venezuelan prisons and intelligence services offices. In August of 2017, the network had 273 murders reported. Many others have been forced into exile.

The Venezuelan government is also augmenting political discrimination among the civil population. People with public careers, who reportedly supported referendums against Hugo Chávez and Nicolas Maduro, have lost their jobs. Moreover, a program held by the government to distribute basic supplies at government-capped prices has been reportedly discriminating people according to their political positions³¹.

According to *Foro Penal*³², since 2014, more than 12,500 people have been arrested for exercising their civil right to protests. People are arbitrarily apprehended without warrants, and, the ones that are conditionally released, continue to respond a criminal prosecution. In 2017, more than 750 civilians were prosecuted in military courts, fact that goes against International Human Rights Law (the body of international law designed to promote Human Rights).

The Inter-American Court of Human Rights³³ has already convicted Venezuela for disrespecting the understanding that military courts may only prosecute active military agents³⁴. According to this international judicial institution, in a democratic State, military jurisdiction must be used narrowly to avoid affronting the right to a fair trial by an impartial and independent court.

Against the ones who are detained, serious abuses have been committed. The

27 BBC NEWS. **Venezuela crisis in 300 words**. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-48121148>.

28 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018**. Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

29 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018**. Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

30 FORO PENAL. Available on: <https://foropenal.com/en/>.

31 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018**. Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

32 FORO PENAL. Available on: <https://foropenal.com/en/>.

33 INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Available on: <http://www.corteidh.or.cr/index-en.cfm>.

34 O GLOBO. **Direitos humanos e jurisdição militar**. Available on: <https://oglobo.globo.com/opiniaao/direitos-humanos-jurisdicao-militar-19755668>.

Security Forces are accused by the United Nations of torture and cruel, inhuman and degrading treatment or punishment (including physical and sexual violence). Moreover, the prison conditions in Venezuela are alarming: deteriorated infrastructure, few and poorly trained guards, gang control and overcrowding. In March of 2018, 68 people died during a fire in a detention center of a police headquarters in the city of Valencia, in Carabobo state³⁵.

The United Nations has accused the Venezuelan government of using extrajudicial killings and the security forces to install fear in the population, remove political opponents and maintain its power³⁶. The report, submitted by the UN to the Human Rights Council, was supported on **“558 interviews with victims and witnesses of human rights violations and the deteriorating economic situation”** from 2018 and the beginning of 2019. Some of the researches were connected to the multiple deaths attributed as “resisting arrest” by the Venezuelan government. According to the report, some crime scenes are manipulated to suggest that victims resisted police.

The Venezuelan government has accused the report of being biased and distorted, complaining that the majority of the interviewees were Venezuelans in exile. They also added that the alleged Human Rights abuses are being investigated and that suspects are being detained.

In January of 2018, for instance, the security forces performed an operation, that had huge repercussion due to the accusations of having as main purpose the extrajudicial execution of Oscar Pérez³⁷. In the year before, the former rogue police officer threw a grenade in the Supreme Tribunal of Justice building and urged the Venezuelans to resist against the government. The authorities said that Pérez, and the six others that were hiding with him, were terrorists. Oscar Pérez’s death certificate reports that he was killed with a single shot to the head³⁸.

The Venezuelan government is also restricting funding to nongovernmental human rights organizations under the allegation that these groups aim to subvert democracy³⁹. This is creating a scenario of hostility and is limiting the promotion and preservation of Human Rights within the country. In 2010, the Supreme Tribunal of Justice has decided that it was treason to receive foreign aid, and that individuals or organizations that disobeyed would face prosecution.

35 THE WASHINGTON POST. **Families demand answers after blaze kills at least 68 in overcrowded Venezuelan jail.** Available on: https://www.washingtonpost.com/world/the_americas/fire-rips-through-venezuela-prison-killing-at-least-68/2018/03/29/e2dea852-3349-11e8-8abc-22a366b72f2d_story.html?noredirect=on.

36 BBC NEWS. **Venezuela’s rulers accused by UN of death squads and policy of fear.** Available on: https://www.bbc.com/news/world-latin-america-48873500?intlink_from_url=https://www.bbc.com/news/topics/cp3mvp3933t/venezuela-crisis&link_location=live-reporting-story.

37 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018.** Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

38 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018.** Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

39 HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018.** Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

3.1 MASS MIGRATION

The economic, social and political crisis in Venezuela is making many families unable to adequately survive, eat and access healthcare. Therefore, Venezuelans are compelled to leave and are unable or unwilling to return. The United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), together with the International Organization for Migration (IOM) and the UN Refugee Agency, reported that, from 2014 to June 2019, more than 4 million of an estimated 32 million Venezuelans had fled their country⁴⁰. That represents 12.5% of the population. Many more not registered by authorities have also left.

The enormous number of Venezuelans fleeing the country represents the largest migration crisis in recent Latin American history. Worldwide, Venezuelans are the second largest population disjointed from their country (losing only for the Syrians)⁴¹. And it's rising exponentially: since November 2018, there was an increase of one million refugees and migrants⁴².

An UNHCR survey from 2019, based on 7,846 interviews around Caribbean and Latin America, has shown that 50.2% of Venezuelan refugees and migrants arriving in neighboring countries are in a position of vulnerability⁴³. According to the report, many are pregnant women, elderly people, families with children and people with disabilities. Others are often in dangerous situations (such as prostitution and child labor) or are compelled to take irregular routes to reach safety. As people arrive in neighboring countries with short resources, they are in urgent necessity of protection, food, shelter, health aid and documentation.

Some of the Venezuelans who fled the country qualify for refugee status. Since 2014, the number of Venezuelans searching for refugee status worldwide has raised 8,000%, especially in the American continent⁴⁴. According to the Cartagena Declaration of 1984⁴⁵, refugees are *“persons who flee their countries because their lives, safety or freedom have been threatened by generalized violence, foreign aggression, internal conflicts, massive violation of human rights or other circumstances which have disturbed public order”*.

Other Venezuelans are not registering for refugee procedures or didn't meet the criteria. However, they would suffer severe difficulties and sanctions if returned to Venezuela and are in pressing need of support. Many are, because of that, prioritizing alternative

40 THE UN REFUGEE AGENCY. **Refugees and migrants from Venezuela top 4 million**: UNHCR and IOM. Available on: <https://www.unhcr.org/news/press/2019/6/5cfa2a4a4/refugees-migrants-venezuela-top-4-million-unhcr-iom.html>.

41 G1. **OEA prevê 5 milhões de imigrantes venezuelanos em 2019**. Available on: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2019/03/09/oea-preve-5-milhoes-de-imigrantes-venezuelanos-em-2019.ghtml>.

42 UNITED NATIONS. **Four million have now fled Venezuela, UN ramps up aid to children who remain**. Available on: <https://news.un.org/en/story/2019/06/1040001>.

43 THE UN REFUGEE AGENCY. **Half of Venezuelans on the move face high risks in their journey to safety**. Available on: <https://www.unhcr.org/news/stories/2019/7/5d316f864.html>.

44 UNITED NATIONS. **Venezuelan situation**. Available on: <https://www.unhcr.org/venezuela-emergency.html?query=venezuela>.

45 UNITED NATIONS. **Cartagena Declaration on Refugees**. Available on: <https://www.unhcr.org/about-us/background/45dc19084/cartagena-declaration-refugees-adopted-colloquium-international-protection.html>.

and less bureaucratic legal forms to stay, in order to obtain access to work and social aid. Nevertheless, 34% of the Venezuelans remain in irregular situations in other countries, without any documentation or permission. This diminishes their access to basic rights and makes them susceptible to explorations and abuses (such as trafficking, labor or sexual exploitation and xenophobia)⁴⁶.

As a general rule, and because of State sovereignty, no country is obligated to allow foreigners into their territory. However, the Principle of Non-Refoulement guarantees that no refugee shall be expelled or forcibly returned to the territories where his/ her life or freedom would be threatened. Furthermore, the Universal Declaration of Human Rights⁴⁷, on its article 14, guarantees that “**everyone has the right to seek and to enjoy in other countries asylum from persecution**”.

According to the UN report released in June 2019, Latin American countries are receiving the vast majority of Venezuelan refugees and migrants⁴⁸. More than 1.3 million have crossed into neighboring Colombia. The second main destination is Peru, with 768,000 immigrants. Others have gone to Chile (288,000), Ecuador (263,000) and south, to Brazil (168,000) and Argentina (130,000)⁴⁹. Mexico, the United States, Spain and countries in Central America and the Caribbean are also major destinations⁵⁰. Those countries have strived to receive Venezuelans. Nevertheless, in 2018, restrictive measures were adopted in many of them (requiring documentation, for instance), which difficult Venezuelans' access to asylum and to apply for legal status.

The United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), together with the International Organization for Migration (IOM) is providing as much help as they can⁵¹. They are collecting data to understand the reality and needs of Venezuelans, aiding host governments to provide Venezuelans' immediate needs and raising awareness against discrimination and xenophobia. In Brazil, for instance, the UNHCR is helping with the relocation of Venezuelans that arrive in the state of Roraima (that borders Venezuela) to other regions of the country.

4 POSSIBLE OUTCOMES REGARDING RESPONSIBILITIES

International Law is, according to the jurist Jean Salmon⁵², the assortment of norms

46 UNITED NATIONS. **Venezuelan situation**. Available on: <https://www.unhcr.org/venezuela-emergency.html?query=venezuela>.

47 UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights**. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

48 UNITED NATIONS. **Four million have now fled Venezuela, UN ramps up aid to children who remain**. Available on: <https://news.un.org/en/story/2019/06/1040001>.

49 AGÊNCIA BRASIL. **Número de refugiados e migrantes da Venezuela chega a 4 milhões**. Available on: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2019-06/numero-de-refugiados-e-migrantes-da-venezuela-chega-4-milhoes>.

50 BBC NEWS. **Venezuela: All you need to know about the crisis in nine charts**. Available on <<https://www.bbc.com/news/world-latin-america-46999668>.

51 UNITED NATIONS. **Venezuelan situation**. Available on: <https://www.unhcr.org/venezuela-emergency.html?query=venezuela>.

52 SALMON, Jean. **Droit international. Dictionnaire de droit international public**. Bruylant, 2001.

conceived by States or by entities that they recognize. It's a consent-based law created in an environment where sovereign States are the primary actors, resulting in treaties and conventions that establish rights and obligations for the signatories.

When a wrongful act is performed, those responsible must be held accountable. Just as any domestic legal system, International Law must assure the enforcement of obligations by providing an answer to those actions.

There are, for instance, specialized international organs to link the criminal prosecution of international crimes with the protection of Human Rights and the reestablishment of peace and democracy. In that way, both States and individuals can respond for the wrongdoings in Venezuela.

International Criminal Justice is one mechanism, among many others, used by Transitional Justice to transform a non-democratic regime into a democratic one. Transitional Justice uses judicial mechanisms (criminal and non-criminal, international and domestic) and non-judicial mechanisms to achieve its purpose. Among the non-judicial tools of Transitional Justice, there are: truth commissions, reparations programs, institutional reforms and memory politics (duty to remember).

4.1 STATE RESPONSIBILITY

The ARSIWA⁵³, Articles in the Responsibility of States for Wrongful Acts, stipulates that every internationally wrongful action or omission of a State entails its international responsibility if this conduct is attributable under International Law and constitutes a breach of an international obligation (articles 1 and 2). However, according to the principle of subsidiary, national mechanisms should be the first to be activated after an abuse.

Article 3 of the ARSIWA lay emphasis on the possibility of variances between a country's legal system and International Law, assuring that this hypothesis wouldn't understate international accountability:

Article 3

Characterization of an act of a State as internationally wrongful

The characterization of an act of a State as internationally wrongful is governed by international law. Such characterization is not affected by the characterization of the same act as lawful by internal law.

Chapter II of the ARSIWA was organized with eight articles (from article 4 to article 11) and aims to expound the possibilities in which a State can be held responsible.

Article 4 explain that acts of State organs shall be considered acts of the State. Articles 5 and 7 are also relevant, because they stipulate that conducts of persons, organs or entities empowered by the law of a State to exercise elements of governmental authority, shall be considered conducts of the State under international law, even if it exceeds its authority or contrary instructions. In addition, article 8 specifies that the conduct of

⁵³ UNITED NATIONS. **Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts**. Available on: http://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/draft_articles/9_6_2001.pdf.

persons acting under the instructions, directions, or control of a State, shall be considered acts of that State under international law.

Therefore, according to the Articles in the Responsibility of States for Wrongful Acts, violations of International Law taking place inside Venezuela are a State responsibility, even when committed by individuals on behalf of the government.

States have the obligation to respect and to ensure rights, dignity and treaties it signed for. Therefore, after proving that there was an international obligation in force and that it was disrespected (article 2, b), the State that committed the wrongful action or omission shall be held accountable and face the consequences. Articles 28 to 31 list these consequences: continued duty to perform the obligation breached, immediate cessation of the international wrongful act, full reparation of the damages (restitution, compensation and satisfaction) and guarantee of non-repetition (measures that the State should adopt to prove that its determination to reverse and avoid the wrongful act).

There are some situations, stipulated in articles 20 to 25 of the ARSIWA, in which the responsibility of the State that committed a wrongful act is excluded (such as self-defense and countermeasures). Nevertheless, regarding Human Rights Treaties, wrongful acts won't be excused in case of any of the five circumstances. Here, the object is different from other treaties. Human Rights Treaties are collective and not only for the States that signed it. Furthermore, International Human Rights Courts have special and subsidiarity tools to assure the respect of Human Rights and Dignity and to avoid repetition of wrongful acts.

Human Dignity, the foundation of rights, is attributed to human beings as such and can be found in both International Humanitarian Law and in International Human Rights Law. International Humanitarian Law are the rules that protect civilians during wars and cannot be suspended. It limits the effects of armed conflicts, restricting the means and methods of warfare. International Human Rights Law, on the other hand, applies at all times: during peace and during war. It allows States to suspend a number of guarantees during situations of emergency. However, there are certain fundamental rights that may not be suspended, such as the prohibition of torture and inhuman treatment and the right to freedom of thought, conscience and religion.

Analyzing Venezuela's case, it's easy to identify a huge amount of unjustifiable Human Rights' violations in the most different areas. During internal armed conflicts, non-combatants are frequently targeted, and the government's countermeasures are hardly proportional. Furthermore, disrespecting article 5 of the Universal Declaration of Human Rights⁵⁴, there are reports of prisoners being subjected to torture or others cruel and inhuman treatments. Regarding the population's rights to freedom of movement and to seek and enjoy asylum, more than 4 million have been forced to flee their country, many by illegal and clandestine routes. Moreover, considering the economy, Venezuelan's right to secure access to resources (property, security, education and a decent standard of living) is also being neglected.

⁵⁴ UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights**. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

After several United Nations reports denouncing the alarming reality in Venezuela, it's clear that the government is committing wrongful actions and omissions. Therefore, measures must be taken to charge the State, to ensure the cessation of the wrongful acts and to reverse them. First of all, it must be demanded from the Venezuelan government to stop perpetrating those harmful acts. Moreover, the State must be held accountable for the full reparation of the damaged caused and must adopt measures to guarantee its non-repetition.

It is vital to fight against impunity and to seek reparation of wrongful acts. To do so, four rights must be taken into account: the right to truth (State's obligation to investigate and inform), the right to justice (State's obligation to prosecute and punish), the right to reparation (State's obligation to restore the initial reality) and the right to guarantee of non-recurrence (State's obligation to prevent). The redress by American States occurs by the hands of the Inter-American Commission and the Inter-American Court of Human Rights. Nevertheless, it is rare to see integral reparation in practice, because States usually only fulfill some of those duties, giving partial restitutions and compensations.

Besides the fact that States are in position to harm or to foment respect for human rights, it is necessary to highlight that private entities have an important role to play regarding respect to human rights. This is what the articles tackle next.

4.2 PRIVATE ENTITIES RESPONSIBILITIES

Notwithstanding the human rights violations provoked by States, as a result of the advance of capitalism, companies grow in importance and in power and might also be responsible for violations.⁵⁵ Although they are an important player for strengthening the economy— for instance, the economic activity enhances job positions – they might also carry negative effects, evident when they participate on human rights violations.

Although human rights violations can occur anywhere, the conflict-affected areas become much more prone to such acts, since the human rights regime is the first to be affected in a state of disorder.⁵⁶ In this sense, torture, enforced disappearances and arbitrary arrests are common in regions affected by conflict.

Although Venezuela does not fit in the concept of a country in conflict, since there would be a need for the existence of non-governmental groups with organized armed forces in conflict in the country⁵⁷, specialists in international relations, such as the political scientist Maurício Santoro Rocha, for example, understand that “Venezuela is experiencing a humanitarian catastrophe comparable to countries at war”⁵⁸. The fact that this

55 GALVÃO, Cláudia Andreoli; PEREIRA, Violeta de Faria. Empresas transnacionais (ETNs) e os países pobres: reflexões sobre a governança global. *Geosul*, Florianópolis, v. 32, n. 63, p. 7-49, jul. 2017. p. 31.

56 AMNESTY INTERNATIONAL. *Report 2015/16*. The state of the world's human rights. Londres, 2016. Available on: <https://www.amnesty.org/download/Documents/POL1025522016ENGLISH>. PDF. Accessed on: 25 jan. 2020.

57 SCHINDLER, Dietrich. The Different Types of Armed Conflicts According to the Geneva Conventions and Protocols. *The Hague Academy Collected Courses*, Hague, v. 63, 1979-II, p. 147.

58 VENEZUELA vive catástrofe humanitária comparável a países em guerra. *Globo News*, 2019. Available on: <http://g1.globo.com/globo-news/jornal-globo-news/videos/t/videos/v/>

is the recognized situation in Venezuela adds up to the crisis. It is clear, from the above said, that the State has international obligations and that many times it cannot live up to them. This is why it is important to reflect on the role that companies have to play when holding activities in places confronted with such crisis.

Companies, both national and transnational, have great importance in the country's economic context in such moment of crisis. Even during conflicts, although in a complex way, citizens keep their chores, in order to continue to seek their livelihoods. Salil Tripathi, deals with business activities in conflict-affected areas, and corroborates the need to maintain business activities for the resumption of social and economic development in the country. In this sense, he states that to overcome the period of crisis, countries need economic development and private investment.⁵⁹

More than just promoting the country's economic growth through the entrepreneurial activities carried out, companies must be engaged in order to promote social development, and thus reduce the effects of the crisis. In this sense, John Ruggie, when talking about the role of companies in the areas in which they operate, states:

Of course – there is no question about that. I am strongly in favour of business contributing to the solution of societal challenges of all sorts. But the first step is to not infringe on the rights of others; not to contribute to harm or make a situation worse; not to exploit the absence of or weakness in the rule of law in a particular country or situation. Moreover, there is no equivalent to carbon offsets in human rights: 'doing good' by building a clinic does not absolve a company from otherwise harming individuals or damaging communities.⁶⁰

Therefore, the first measure to be taken by companies is not to violate human rights, and later, to contribute to improving the development of the place where they operate. Jane Nelson points out that:

The private sector – ranging from large multinationals to informal micro-enterprises – has a vital role to play in creating wealth and promoting socio-economic development. It also has a role in contributing – both directly and indirectly – to the prevention and resolution of violent conflict. There is growing evidence that as market economies become more widespread and as business becomes a more central actor in societies around the world, the importance of this role is increasing.⁶¹

Corroborating with the aforementioned understandings, Kofi Annan, former UN Secretary-General, says, regarding companies operating in conflict zones and conflict-prone countries, that if they make the wrong decisions about investment, employment and environmental protection, they may increase tensions in the country. On the other hand, if companies make the right decisions, they can help the country end the conflict

venezuela-vive-catastrofe-humanitaria-comparavel-a-paises-em-guerra-diz-professor/7406413/. Accessed on: 25 jan. 2020.

59 TRIPATHI, Salil. Business in Armed Conflict Zones: How to Avoid Complicity and Comply with International Standards. *Politorbis*, Berna, v. 3, n. 50, p. 131-142, 2010. p. 134.

60 BERNARD, Vincent. Interview with John G. Ruggie. *International Review of the Red Cross*, v. 94, n. 887, p. 891-902, 2012, p. 898.

61 NELSON, Jane. *The business of peace*. London: Prince of Wales Business Forum, 2000. p. 5.

and move towards peace.⁶²

When dealing with the operation of companies in conflict-affected areas, Mark van Dorp proposes that companies adopt a series of strategies to manage impacts and corporate conflicts. He establishes a “pyramid”: at its base, companies should, at least, “comply with national regulations (even if host governments are not effectively implementing or monitoring these) and international agreed laws, conventions and standards”⁶³; further up the pyramid, companies “should be aware of their ability to create or exacerbate violent conflict through their real and potential socio-economic, political and environmental impacts”⁶⁴, and with that, they must seek to minimize damage resulting from their operations. Finally, at the top of the pyramid, the author states that in addition to companies being in compliance with regulations and not harming the environment in which they operate, they can “proactively contribute to peacebuilding by engaging in innovative social investment, stakeholder consultation, policy dialogue, advocacy and civic institution building, ideally through collective action with other companies”⁶⁵. As mentioned above, these standards could be applied in Venezuela since the domestic situation has been compared to the ones faced when the State is involved in an armed conflict.

It can be concluded that business activities in such contexts are even more complex since that they might accentuate the crisis. This is why the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights dictates that companies have the responsibility to protect human rights. This responsibility should be exercised independently of the State’s acts. It means that even when the State is not willing or cannot do its part and fulfill international obligations, private entities have responsibilities of their own.

Fighting for responsible businesses is more relevant when we face transnational activities and the lack of tools and the obstacles for international responsibility. When the victims cannot reach domestic tools, the open venue might be home country. Unfortunately, there is much to be developed if there will be a consistent procedure to hold companies liable for human rights violations.

Raising awareness for the fact that also companies have duties raises the chances of respect for human rights. The ideal solution would be that States and companies could join forces to tackle human rights violations. Since this is not the realistic picture, it is important to secure that at least one of them will be in a position to do no harm.

5 INTERNATIONAL REACTIONS TO THE CRISIS

62 INTERNATIONAL ALERT. **Conflict sensitive business practices**: Guidance for extractive industries. London: International Alert, 2005.

63 DORP, Mark van. **Multinationals and Conflict**: International principles and guidelines for corporate responsibility in conflict-affected areas. Amsterdam: Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), 2014. p. 16.

64 DORP, Mark van. **Multinationals and Conflict**: International principles and guidelines for corporate responsibility in conflict-affected areas. Amsterdam: Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), 2014. p. 16.

65 DORP, Mark van. **Multinationals and Conflict**: International principles and guidelines for corporate responsibility in conflict-affected areas. Amsterdam: Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), 2014. p. 16.

Notwithstanding the international effort to hold States and individuals responsible for their actions, it is still a difficult and bureaucratic process. Consequently, some States are operating on their behalf and sanctioning governments that act against their principles. The United States is known for doing so in numerous cases. Regarding Venezuela, the US has imposed sanctions on Pedveza, the state oil company, saying that it could avoid the harmful consequences by supporting Juan Guaidó's claim to the presidency. Moreover, the United States have suspended flights between the two countries, citing reports of violence around airports⁶⁶.

However, Nations that are sanctioning Venezuela without an international organization covenant are disrespecting the sovereignty of the Latin American country. Even though the crisis is reaching an alarming level, it's important to understand that Venezuela has national mechanisms created to unravel abuses of power. Therefore, before triggering international courts and codes, it should be given priority to an internal settling of the matters. International Law must only be summoned when there are substantial evidences of the wrongful acts and when national mechanisms are not capable of solving the matter. However, sanctioning a country individually is always going to be characterized as an irreverence towards its autonomy and sovereignty.

Having that clear, the United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) released a report⁶⁷ in June 2018 regarding the crisis in Venezuela and respecting the correct procedure. Its content evidenced that the Venezuelan authorities weren't capable of holding responsible perpetrators of human rights abuses, resulting in a "pervasive" reality of impunity. The report concludes there is a probability that crimes against humanity were committed in the country. Furthermore, it requests the help of the Human Rights Council members to investigate by creating a commission of inquiry related to abuses happening in Venezuela.

Another example of proper reaction happened in February 2019. The International Criminal Court (ICC) Prosecutor, Fatou Bensouda, announced that alleged crimes occurring in Venezuela under the court's jurisdiction (such as the detention and punishment of political opponents) would be analyzed⁶⁸. Some months later, six member countries of the criminal court requested a proper investigation. The International Criminal Court was created to prosecute serious international crimes (such as crimes against humanity) as a last resource.

6 CONCLUSION

The authoritarianism leaves deep scars wherever it goes. According to the philosopher

66 ALJAZEERA. **Venezuela in crisis:** All the latest updates. Available on: <https://www.aljazeera.com/news/2019/01/venezuela-crisis-latest-updates-190123205835912.html>.

67 UNITED NATIONS. **Venezuela: Continued impunity amid dismal human rights situation – UN report.** Available on: <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23242&LangID=E>.

68 INTERNATIONAL CRIMINAL COURT. **Statement of the Prosecutor of the International Criminal Court, Fatou Bensouda, on the referral by a group of six States Parties regarding the situation in Venezuela.** Available on: <https://www.icc-cpi.int/Pages/item.aspx?name=180927-otp-stat-venezuela>.

Norberto Bobbio⁶⁹, authoritarian governments tend to place representative institutions in a secondary position, reducing the autonomy of political subsystems. Even when democracy is restored, the sequels of the dictatorial period remain for years.

The population is always the main victim of conflicts and crisis. One of the consequences of authoritarianism regimes is the suppression of representativity and individual liberties. The education and the political culture are other areas evidently affected.

In 2013, the Venezuelan government withdrew from the American Convention on Human Rights. Consequently, the population is now unable to request the Inter-American Court of Human Rights intervention and aid when there are no effective national remedies for violations. The Inter-American Commission on Human Rights is now basing its legitimacy to monitor Venezuela in a document that is collective and not only for the States that signed it: the American Declaration of Rights and Duties of Man.

Key international actors must act to prevent more violations and to revert (partially or integrally) the ones that were already committed. Furthermore, they must work to hold the perpetrators accountable for their actions.

To truly protect Venezuelans fleeing their country it's important to preserve some crucial rights. Among them, there is the right to life, liberty and security; the right to seek and enjoy asylum; freedom from torture, or cruel, inhuman or degrading treatment or punishment; recognition as a person before the law; freedom from arbitrary arrest and detention; and freedom of opinion and expression. As seen, although this is primary State's duty, private entities can play an important role to secure human rights.

Even though hosting States and entities are doing all they can to soften Venezuelan's reality, it is vital to seek permanent solutions. People that have a refugee status must not be entitled as such forever. They must be voluntarily repatriated (refugees make the free decision to return to their home country), effectively integrated to the local community (refugee's assimilation into new national communities) or resettled if there is no other option.

Apart from transforming the temporary refugee status in a permanent and adequate one, it's fundamental to give to the Venezuelans opportunities to restore their lives. If that doesn't happen, they are never going to overcome their current situation of vulnerability.

Being aware of that, the United Nations, together with local programs, are promoting projects and events in the countries that are receiving substantial number of refugees and migrants. These operations intend to give autonomy and empowerment to the Venezuelans, but also to encourage their acquaintance with the host community. In the Brazilian city of Boa Vista/RR for instance, the event "*Inspira Boa Vista*" managed to gather more than eighty institutions specialized in financial education and entrepreneurship to lecture about financial planning. Another example, also from the state of Roraima, the United Nations Refugee Agency developed a system of community garden between Brazilians and Venezuelans.

69 BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de Política*. Editora UnB, 1983.

To conclude, it's relevant to emphasize that the Venezuelans are victims of serious and constant violations that must urgently cease. However, until democracy is restored, the international community must strive to minimize the impacts of the crisis on the population.

REFERENCES⁷⁰

AGÊNCIA BRASIL. **Número de refugiados e migrantes da Venezuela chega a 4 milhões.** Available on: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2019-06/numero-de-refugiados-e-migrantes-da-venezuela-chega-4-milhoes>.

ALJAZEERA. **Venezuela in crisis:** All the latest updates. Available on: <https://www.aljazeera.com/news/2019/01/venezuela-crisis-latest-updates-190123205835912.html>.

AMNESTY INTERNATIONAL. **Report 2015/16.** The state of the world's human rights. Londres, 2016. Available on: <https://www.amnesty.org/download/Documents/POL1025522016ENGLISH>. PDF. Accessed on: 25 jan. 2020.

BBC News. **The Bridge of Desperation.** Available on: https://www.bbc.co.uk/news/resources/idt-sh/Venezuela_bridge.

BBC NEWS. **Venezuela crisis in 300 words.** Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-48121148>.

BBC NEWS. **Venezuela crisis:** How the political situation escalated. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-36319877>.

BBC NEWS. **Venezuela:** All you need to know about the crisis in nine charts. Available on: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-46999668>.

BBC NEWS. **Venezuela's rulers accused by UN of death squads and policy of fear.** Available on: https://www.bbc.com/news/world-latin-america-48873500?int-link_from_url=https://www.bbc.com/news/topics/cp3mvp3933t/venezuela-crisis&link_location=live-reporting-story.

BERNARD, Vincent. Interview with John G. Ruggie. **International Review of the Red Cross**, v. 94, n. 887, p. 891-902, 2012.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política.** Editora UnB, 1983.

CNN. **Venezuela health minister fired after revealing data showing 66% rise in maternal deaths.** Available on: <https://edition.cnn.com/2017/05/12/health/venezuela-health-minister-fired/index.html>.

⁷⁰ All the websites were consulted between July 15, 2019 and January 21, 2020. Apart from the books and websites here listed, the authors used the notes one of them took during University of Geneva Summer School lectures.

DORP, Mark van. **Multinationals and Conflict: International principles and guidelines for corporate responsibility in conflict-affected areas.** Amsterdam: Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), 2014.

ESTADO DE MINAS. As turbulentas relações entre Estados Unidos e Venezuela desde Chávez. **Estado de Minas**, 23 jan. 2019. Available on: https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2019/01/23/interna_internacional,1023879/as-turbulentas-relacoes-entre-estados-unidos-e-venezuela-desde-chavez.shtml.

EXAME. **Os principais números da Venezuela, antes e depois de Chávez.** Available on: <https://exame.abril.com.br/economia/os-principais-numeros-da-venezuela-antes-e-depois-de-chavez/>.

FORO PENAL. Available on: <https://foropenal.com/en/>.

G1. **OEA prevê 5 milhões de imigrantes venezuelanos em 2019.** Available on: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2019/03/09/oea-preve-5-milhoes-de-imigrantes-venezuelanos-em-2019.ghtml>.

GALVÃO, Cláudia Andreoli; PEREIRA, Violeta de Faria. Empresas transnacionais (ETNs) e os países pobres: reflexões sobre a governança global. **Geosul**, Florianópolis, v. 32, n. 63, p. 7-49, jul. 2017.

HUMAN RIGHTS WATCH. **Venezuela, events of 2018.** Available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/venezuela>.

INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Available on: <http://www.corteidh.or.cr/index-en.cfm>.

INTERNATIONAL ALERT. **Conflict sensitive business practices: Guidance for extractive industries.** London: International Alert, 2005.

INTERNATIONAL CRIMINAL COURT. **Statement of the Prosecutor of the International Criminal Court, Fatou Bensouda, on the referral by a group of six States Parties regarding the situation in Venezuela.** Available on: <https://www.icc-cpi.int/Pages/item.aspx?name=180927-otp-stat-venezuela>.

JOTA. **Barroso fala em constitucionalismo abusivo ao suspender decreto de Bolsonaro.** Available on: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/barroso-fala-em-constitucionalismo-abusivo-ao-suspender-decreto-de-bolsonaro-30122019>.

LANDAU, David. Abusive Constitutionalism. **FSU College of Law**, Public Law Research Paper n. 646, April 3, 2013.

NELSON, Jane. **The business of peace.** London: Prince of Wales Business Forum, 2000, p. 5.

O GLOBO. **Direitos humanos e jurisdição militar.** Available on: <https://oglobo.globo.com/opiniao/direitos-humanos-jurisdicao-militar-19755668>.

SALMON, Jean. *Droit international. Dictionnaire de droit international public*. Bruylant, 2001.

SCHINDLER, Dietrich. The Different Types of Armed Conflicts According to the Geneva Conventions and Protocols. *The Hague Academy Collected Courses*, Hague, v. 63, 1979-II, p. 147.

SEAWRIGHT, Jason. **Party-System Collapse: The Roots of Crisis in Peru and Venezuela**. Stanford University Press, 2012.

THE ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT. **Democracy Index 2018: Me too?** Available on: http://www.eiu.com/Handlers/WhitepaperHandler.ashx?fi=Democracy_Index_2018.pdf&mode=wp&campaignid=Democracy2018.

THE ORGANIZATION OF AMERICAN STATES (OAS). **Regime Jurídico Institucional da Venezuela**. Available on: https://www.oas.org/juridico/mla/pt/ven/por_ven-int-desc-system.pdf.

THE UN REFUGEE AGENCY. **Half of Venezuelans on the move face high risks in their journey to safety**. Available on: <https://www.unhcr.org/news/stories/2019/7/5d316f864.html>.

THE UN REFUGEE AGENCY. **Refugees and migrants from Venezuela top 4 million: UNHCR and IOM**. Available on: <https://www.unhcr.org/news/press/2019/6/5cfa2a4a4/refugees-migrants-venezuela-top-4-million-unhcr-iom.html>.

THE WASHINGTON POST. **Families demand answers after blaze kills at least 68 in overcrowded Venezuelan jail**. Available on: https://www.washingtonpost.com/world/the_americas/fire-rips-through-venezuela-prison-killing-at-least-68/2018/03/29/e2dea852-3349-11e8-8abc-22a366b72f2d_story.html?noredirect=on.

TRIPATHI, Salil. Business in Armed Conflict Zones: How to Avoid Complicity and Comply with International Standards. *Politorbis*, Berna, v. 3, n. 50, p. 131-142, 2010. p. 134.

UNITED NATIONS. **Cartagena Declaration on Refugees**. Available on: <https://www.unhcr.org/about-us/background/45dc19084/cartagena-declaration-refugees-adopted-colloquium-international-protection.html>.

UNITED NATIONS. **Four million have now fled Venezuela, UN ramps up aid to children who remain**. Available on: <https://news.un.org/en/story/2019/06/1040001>.

UNITED NATIONS. **Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts**. Available on: http://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/draft_articles/9_6_2001.pdf.

UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights**. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

UNITED NATIONS. **Venezuela: Continued impunity amid dismal human rights**

situation – UN report. Available on: <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23242&LangID=E>.

UNITED NATIONS. **Venezuelan situation**. Available on: <https://www.unhcr.org/venezuela-emergency.html?query=venezuela>.

VENEZUELA vive catástrofe humanitária comparável a países em guerra. **Globo News**, 2019. Available on: <http://g1.globo.com/globo-news/jornal-globo-news/videos/t/videos/v/venezuela-vive-catastrofe-humanitaria-comparavel-a-paises-em-guerra-diz-professor/7406413/>. Accessed on: 25 jan. 2020.

VENEZUELA. **Encuesta sobre Condiciones de Vida en Venezuela** (Survey on Living Conditions in Venezuela). Available on: <https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2018/02/ENCOVI-2017-presentación-para-difundir-.pdf>.

JURISDIÇÃO EXTRATERRITORIAL: UM PASSO NECESSÁRIO PARA ENFRENTAR ABUSOS CORPORATIVOS

DIFICULDADES EM RESPONSABILIZAR CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS POR VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS COMETIDAS NO EXTERIOR

Danielle Anne Pamplona¹
Daniel Lopes Cerqueira²

1 INTRODUÇÃO

As obrigações dos Estados relativas aos direitos humanos, conhecidas como o seu dever de respeitar, proteger e garantir, estão bem assentadas no Direito Internacional. A construção do Direito Internacional Público se deu em torno da afirmação do Estado como sujeito de direito por excelência – aquele que é membro dos organismos internacionais, capaz de assinar tratados e de se relacionar com outros Estados. Apesar de partirmos dessa ideia, como ficará claro no texto, ela não reflete, com precisão, a realidade atual das violações de direitos humanos derivadas de atividades empresariais.

No campo do Direito Internacional dos Direitos Humanos a situação não é diferente. Este ramo do Direito se consolida quando os vencedores da Segunda Guerra Mundial buscavam mecanismos de contenção à soberania estatal capazes de preservar a humanidade do flagelo de um novo conflito de alcance mundial. Assim é que os instrumentos constitutivos da Organização das Nações Unidas, estabelecem certas regras e princípios para o exercício da soberania com o fim de assegurar certos direitos e liberdades previstos na Carta de São Francisco, na Declaração Universal e posteriores instrumentos que conformariam o Sistema Universal de Direitos Humanos.

O cenário acima desenhado, todavia, sofreu profundas alterações nas últimas décadas. A globalização econômica, o aumento do fluxo de informação, a velocidade das relações financeiras e a flexibilização de suas regulamentações são todos elementos que desafiam a capacidade dos Estados de controlar as atividades comerciais no âmbito transnacional e em suas próprias jurisdições. Nessa mesma lógica, é notável o crescimento do poder econômico que as empresas transnacionais passaram a ter a partir da década de 1970. Aos poucos, os Estados deixam de ser os principais detentores de poder econômico e social e passam a ser coadjuvantes das decisões político-econômicas tomadas em seu próprio território.

1 Professora Titular do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR; Coordenadora da Clínica de Direitos Humanos do PPGD/PUCPR; Membro do Conselho da *Global Business and Human Rights Scholars Association*.

Endereço eletrônico: dapamplona@pamplonabrazbrusamoln.com.br

2 Oficial de Programa Sênior e Coordenador do Programa Direitos Humanos e Industrias Extrativas da Fundação para o Devido Processo (*Due Process of Law Foundation - DPLF*).

Endereço eletrônico: danielppfreitas@hotmail.com

Os entes privados que passam a fazer parte desse cenário são, particularmente, aqueles que atuam em múltiplos Estados ao mesmo tempo. Tratam-se de inúmeras empresas com filiais, subsidiárias, ou contratadas em diferentes países. Pois bem, as violações de direitos humanos cometidas por tais corporações transcendem, muitas vezes, o alcance dos Estados em que as empresas matrizes têm sede, primariamente por conta das limitações ao exercício da jurisdição impostas pelo direito interno e internacional. A busca de parâmetros jurídicos para que empresas sejam responsabilizadas por atos praticados no exterior passa pela exigência do exercício da jurisdição extraterritorial, qual seja, a situação em que os poderes legislativo, executivo e judiciário governam relações jurídicas que ocorrem fora do território do Estado respectivo³.

Este artigo busca enfrentar esta dificuldade, esclarecendo seu conceito, sua aplicação no Direito Internacional nas relações entre empresas e direitos humanos e, por fim, avaliando o exercício da jurisdição extraterritorial por um Estado sobre as atividades comerciais de caráter transnacionais.

2 A (EXTRA)TERRITORIALIDADE NO DIREITO INTERNACIONAL

A possibilidade do Estado regular relações jurídicas e julgar ações/omissões ocorridas em seu território é a regra para o Direito Internacional. Ela decorre do princípio da soberania que reza que o Estado detém o poder exclusivo de dizer o direito em seu território, ou seja, de não sofrer intervenção de outros Estados. Assim, o princípio da não-intervenção é um corolário da soberania estatal, na medida em que restringe o exercício da jurisdição de um Estado sobre relações jurídicas ou fatos ocorridos no território de outros.

Por outro viés, portanto, a extraterritorialidade é uma exceção aceita pelas regras e princípios que regem o Direito Internacional Público. Basta avaliar, por exemplo, algumas decisões da Organização das Nações Unidas – ONU que incluem a obrigação dos Estados em observar regras de direitos humanos durante conflitos armados, ou seja, quando estão atuando em territórios estrangeiros. Foi em 1974 que a Assembleia Geral da ONU decidiu incluir em sua agenda o tema do respeito aos direitos humanos em conflitos armados⁴ o que é um indicativo de que os direitos humanos se aplicam neste contexto não somente pelo Estado que, ordinariamente ou de acordo com a regra da territorialidade, deveria respeitá-los. Nesse sentido, é preciso lembrar que o Conselho de Segurança, na Resolução 1265 sobre o Relatório do Secretário-Geral acerca da proteção de civis em regiões de conflito armado, se manifestou para demandar que todas as partes-contratantes cumprissem “rigorosamente suas obrigações perante a lei internacional humanitária, de direitos humanos e de refugiados, em particular as contidas nas Convenções de Haia de 1899 e 1907 e nas Convenções de Genebra de 1949 e seus Protocolos Adicionais de 1977, bem

3 SALMON, Jean (ed.). *Dictionnaire de droit international public*. Bruxelles : Bruylant / Agence universitaire de la Francophonie, 2001. p. 491.

4 Veja-se o documento: UNITED NATIONS. *Respect for human rights in armed conflicts*. GA Res. 3319(XXIX), 14.12.74. Disponível em: <http://www.un-documents.net/a30r3500.htm>. Acesso em: 14 jan. 2019.

como com as decisões da Conselho de Segurança”.⁵

Mais recentemente, o Conselho de Segurança se manifestou na Resolução 1296, anotando que “o ataque deliberado e as violações generalizadas do direito internacional humanitário e dos direitos humanos em situações de conflito armado podem constituir uma ameaça à paz e à segurança internacionais”⁶, refletindo a preocupação de que os Estados respeitassem, em quaisquer condições, seus compromissos com os direitos humanos.

Mas não são somente estas manifestações que dão o tom para a admissão da extraterritorialidade, ainda que em caráter excepcional, no Direito Internacional. Há manifestações da Corte Internacional de Justiça (CIJ) tanto em sua competência contenciosa como na consultiva que confirmam essa ideia. A CIJ teve a oportunidade de se manifestar sobre o assunto quando avaliou as consequências legais da construção de um muro, por Israel, no território ocupado da Palestina. Na época, entre outros argumentos, Israel afirmava que “[O] direito humanitário é a proteção concedida em uma situação de conflito como a da Cisjordânia e da Faixa de Gaza, enquanto os tratados de direitos humanos visavam a proteção dos cidadãos de seu próprio governo em tempos de paz.”⁷ A CIJ rejeitou esse argumento, repetindo o que já havia afirmado na Opinião Consultiva no. 8 quando definiu que os tratados de direitos humanos, especificamente o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, não deixavam de ser aplicados durante os conflitos armados, exceto no que dizia respeito à aplicação do seu artigo 4º que ressalva determinados direitos em situações de emergência nacional.⁸

Para além disso, e mais pertinente ao tema aqui tratado, ao definir se o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e a Convenção sobre os Direitos das Crianças se aplicariam somente em Israel, Estado-Parte destes instrumentos, ou também em outros territórios que ocupou, a Corte definiu:

[...] que, embora a jurisdição dos Estados seja primariamente territorial, às vezes pode ser exercida fora do território nacional. Considerando o objeto e a finalidade do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, parece natural que, mesmo quando for o caso, os Estados

5 No original: “...to comply strictly with their obligations under international humanitarian, human rights and refugee law, in particular those contained in the Hague Conventions of 1899 and 1907 and in the Geneva Conventions of 1949 and their Additional Protocols of 1977, as well as with the decisions of the Security Council;..”. UNITED NATIONS. **SC Res 1265, par.4, UN Doc S/RES/1265, 17.09.99**. Disponível em: <https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/0/54C4EBF2D22090720525681100532442>. Acesso em: 14 jan. 2019.

6 No original: “the deliberate targeting and widespread violations of international humanitarian and human rights law in situations of armed conflict may constitute a threat to international peace and security”. UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL RESOLUTIONS. **SC Res 1296**, par.5, UN Doc S/RES/1296, 19.04.00. Disponível em: <http://unscr.com/en/resolutions/1296>. Acesso em: 20 jan. 2019.

7 No original: “...humanitarian law is the protection granted in a conflict situation such as the one in the West Bank and Gaza Strip, whereas human rights treaties were intended for the protection of citizens from their own Government in times of peace.” UNITED NATIONS. **ICJ Advisory Opinion on Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory**, 09.07.04, 2004, ICJ, Rep. 163; par.102. Disponível em: <https://www.un.org/unispal/document/icj-advisory-opinion-on-the-legal-consequences-of-the-construction-of-a-wall-in-the-opt-icj-document/>. Acesso em: 14 jan. 2019.

8 INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. Advisory Opinions to be delivered on 8 July 1996. **Legality of the Use by a State of Nuclear Weapons in Armed Conflict**. CIJ Reports, 1996 (I), p. 29, par. 25. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/files/case-related/95/10403.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2019.

partes do Pacto sejam obrigados a cumprir suas disposições.⁹

Por fim, em 2005, ao decidir sobre as consequências das atividades militares da Uganda no Congo, a CIJ concluiu que os militares ugandeses atuavam no exercício de jurisdição no território de Ituri, no Congo. Por isso:

[...] estava sob obrigação, de acordo com o Artigo 43 do Regulamento de Haia de 190... [que] compreendia o dever de assegurar o respeito pelas regras aplicáveis do direito internacional dos direitos humanos e do direito internacional humanitário, para proteger os habitantes do território ocupado contra atos de violência e não tolerar essa violência por terceiros.¹⁰

Esses exemplos demonstram a aplicabilidade da extraterritorialidade em casos de ocupação e nos casos em que o indivíduo está sob o controle efetivo de um determinado Estado que infringe uma obrigação internacional. Vejamos, agora, como esta regra, e sua exceção, podem ter impactos para o Direito Internacional dos Direitos Humanos, especialmente no que concerne o tema deste trabalho, as relações entre empresas e direitos humanos.

3 A (EXTRA)TERRITORIALIDADE NO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

Alguns órgãos do Sistema Universal de Direitos Humanos já tiveram a oportunidade para abordar o tema e, no geral, o fazem no mesmo sentido visto no tópico anterior. A então existente Comissão de Direitos Humanos da ONU se manifestou sobre a responsabilidade do Iraque na ocupação do Kuwait, no sentido de:

condenar as autoridades iraquianas e as forças de ocupação pelas graves violações dos direitos humanos contra o povo e cidadãos do Kuwait e de outros Estados e, em particular, os atos de tortura, detenções arbitrárias, execuções sumárias e desaparecimentos em violação dos Carta da ONU, os Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos e outros instrumentos jurídicos relevantes.¹¹

9 No original: “...that, while the jurisdiction of States is primarily territorial, it may sometimes be exercised outside the national territory. Considering the object and purpose of the International Covenant on Civil and Political Rights, it would seem natural that, even when such is the case, States parties to the Covenant should be bound to comply with its provisions.” UNITED NATIONS. **ICJ Advisory Opinion on Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory**, 09.07.04, 2004, ICJ, Rep. 163, parag.109. Disponível em: <https://www.un.org/unispal/document/icj-advisory-opinion-on-the-legal-consequences-of-the-construction-of-a-wall-in-the-opt-icj-document/>. Acesso em: 13 jan. 2019.

10 No original: “...it was under an obligation, according to Article 43 of the Hague Regulations of 190 ...[which] comprised the duty to secure respect for the applicable rules of international human rights law and international humanitarian law, to protect the inhabitants of the occupied territory against acts of violence, and not to tolerate such violence by any third party.” INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. **ICJ Case concerning Armed Activities on the Territory of the Congo** (DRC v Uganda, 19.12.05, 2005 ICJ Rep 116, parag.178, Disponível em: <https://www.icj-cij.org/files/case-related/116/116-20051219-JUD-01-00-EN.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2019.

11 No original: “to condemn the Iraqi authorities and occupying forces for the grave violations of human rights against the Kuwaiti people and nationals of other States and in particular the acts of torture, arbitrary arrests, summary executions and disappearances in violation of the UN Chart, the International Covenants on Human Rights and other relevant legal instruments”. REFWORLD. **CHR Res 1991/67**, 06.03.91. Disponível em:

Em julho de 2011, a Corte Europeia de Direitos Humanos decidiu o paradigmático caso *Al-Skeini et alli vs. Reino Unido*, que debatia as obrigações do Reino Unido diante da morte de civis iraquianos sob a autoridade e controle dos militares ingleses. Neste Caso, a Corte definiu que as obrigações derivadas do Convênio Europeu devem ser aplicadas extraterritorialmente, estabelecendo que, mesmo fora de seu território, o Reino Unido mantinha as obrigações assumidas ao assinar tratados¹².

Por sua vez, o Comitê de Direitos Humanos da ONU afirmou, ao decidir o caso *López Burgos vs. Uruguay*, que não se excluiu a possibilidade de um Estado ser responsabilizado por atos cometidos em outro território, nos seguintes termos:

O Artigo 2 (1) do Pacto impõe ao Estado Parte a obrigação de respeitar e garantir os direitos “a todos os indivíduos no seu território e sujeitos à sua jurisdição”, mas isso não implica que o Estado Parte interessado não possa ser responsabilizado violações de direitos sob o Pacto que seus agentes cometem no território de outro Estado, seja com o consentimento do Governo desse Estado ou em oposição a ele;...¹³

Nesta linha, existe configura-se jurisdição extraterritorial quando um agente estatal, agindo em sua capacidade oficial, comete uma violação de direitos humanos contra uma pessoa localizada em território estrangeiro.¹⁴ Em 2004, o Comitê aprovou um Comentário Geral sobre a natureza das obrigações impostas aos Estados pelo Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, quando afirmou que:

Os Estados Partes são obrigados, por meio do artigo 2, parágrafo 1, a respeitar e garantir os direitos do Pacto a todas as pessoas que possam estar em seu território e a todas as pessoas sujeitas à sua jurisdição. Isto significa que um Estado parte deve respeitar e assegurar os direitos estabelecidos no Pacto a qualquer pessoa dentro do poder ou controle efetivo desse Estado Parte, mesmo que não esteja situado dentro do território do Estado Parte.¹⁵

<https://www.refworld.org/docid/3b00f0bf50.html>. Acesso em: 20 jan. 2019.

12 SINCHAK, Joseph. **The extraterritorial application of human rights treaties**: *Al-Skeini et al. V. United Kingdom*, s/p.

13 No original: “Article 2 (1) of the Covenant places an obligation upon a State party to respect and to ensure rights “to all individuals within its territory and subject to its jurisdiction”, but it does not imply that the State party concerned cannot be held accountable for violations of rights under the Covenant which its agents commit upon the territory of another State, whether with the acquiescence of the Government of that State or in opposition to it.” UN COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS. **Sergio Euben Lopez Burgos v. Uruguay, Communication No. 52/1979**, UN Doc CCPR/C/13/D/52/1979, IHRL 2796, UNHRC 1981, OUP Reference, parag.12.3. Há outros casos em que o Comitê se manifestou no mesmo sentido, como Case No. 56/79, *Lilian Celiberti de Casariego v. Uruguay*; Case No. 106/81, *Montero v. Uruguay*).

14 As exatas palavras são: “In line with this, it would be unconscionable to so interpret the responsibility under article 2 of the Covenant as to permit a State party to perpetrate violations of the Covenant on the territory of another State, which violations it could not perpetrate on its own territory.” Communication No. 52/1979, UN Doc CCPR/C/13/D/52/1979, IHRL 2796, UNHRC 1981, OUP Reference, parag.14.

15 No original: “States Parties are required by article 2, paragraph 1, to respect and to ensure the Covenant rights to all persons who may be within their territory and to all persons subject to their jurisdiction. This means that a State party must respect and ensure the rights laid down in the Covenant to anyone within the power or effective control of that State Party, even if not situated within the territory of the State Party.” General comment n. 31 [80], The nature of the general legal obligation imposed on States Parties to the Covenant, International Covenant on Civil and Political Rights, Comitê de Direitos Humanos, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26.05.04, par.10.

O Comitê definiu o significado de jurisdição, não com base no aspecto territorial, mas sim, com base na possibilidade de o Estado poder dizer o que é o direito para uma pessoa pelo fato de ter poder sobre ela ou por ela estar sob seu efetivo controle.

3.1 A EXTRATERRITORIALIDADE NO DIDH EM RELAÇÃO A ATOS DE EMPRESAS

Assentada a regra de que os Estados devem se ocupar dos fatos ocorridos em seu território, suponhamos o seguinte exemplo: uma empresa transnacional, com a intenção de zelar pelo seu patrimônio em um dos países em que atua, contrata uma empresa de segurança. Um dia, indivíduos da comunidade local resolvem protestar contra as atividades da empresa e são violentamente reprimidos pela provedora de segurança contratada pela transnacional. Diante de tal situação, as vítimas da violência poderão tomar medidas judiciais em face da empresa que contratou seus agressores. Digamos, no entanto, que neste país as instituições judiciais não estão providas de legislação ou de capacidade para impor algum tipo de decisão desfavorável à empresa, o que levará as vítimas a não obter qualquer reparação. É possível que o leitor logo pense que a solução é buscar reparação no ordenamento jurídico do país onde a transnacional tem sua sede. Neste caso, poderia esse país processar e julgar a transnacional por conta de atos ocorridos no exterior? Em outras palavras, cabe, neste caso, aplicar a exceção da extraterritorialidade?

Esse é um problema muito comum nos dias atuais. Ele passou a ser comum porque houve uma alteração nos modos de produção globais. As empresas eram, essencialmente, nacionais. Hoje, elas transferem várias partes de seu processo produtivo para outros países e se inserem numa cadeia global de produção, o que gera algumas situações relevantes para a proteção de direitos humanos.

Em 2016, o Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU publicou seu sexto relatório sobre o Canadá e recomendou que fortalecesse sua legislação acerca da conduta de corporações lá domiciliadas, afirmando que o país deveria “adotar mecanismos efetivos para investigar acusações contra estas corporações, e adotar as medidas legislativas necessárias para facilitar o acesso à justiça perante as cortes domésticas pelas vítimas das condutas destas corporações”.¹⁶

Estes são exemplos de que, inclusive para a aplicação dos instrumentos de direitos humanos, há exceções que podem ser aplicadas ao princípio da territorialidade. No nosso exemplo, o problema era saber se seria possível o Estado sede da matriz de uma multinacional processar e julgar a empresa por conta de atos ocorridos no exterior. Ou seja, se o Estado poderia fazer valer suas leis para além de seu território, para que seus tribunais julguem o caso. Para compreender as dificuldades da instituição de uma regra clara que leve à extraterritorialidade, é preciso enxergar as duas faces da mesma moeda, advindas de interesses igualmente compartilhados pela comunidade internacional: de um lado,

¹⁶ Veja-se o documento: UNITED NATIONS. **UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights**, E/C.12/CAN/CO/6 (4 March 2016), Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/CAN/CO/6&Lang=En. Acesso em: 30 nov. 2016.

a tentativa de concretizar direitos humanos e, de outro lado, a necessidade de evitar a interferência externa em assuntos internos do país.

Em princípio, os tratados e convenções internacionais podem estabelecer obrigações extraterritoriais em matéria de direitos humanos. Por isso, a situação parece poder ser resolvida com uma análise de diferentes tratados e com o estabelecimento do que dizem em relação à extraterritorialidade. Como veremos no entanto, a tarefa não é tão simples e são poucos os tratados que estabelecem expressamente obrigações extraterritoriais em matéria de direitos humanos.

São os tratados sobre a investigação e punição de certos crimes internacionais os que sugerem, em alguns casos, a necessidade aplicação da jurisdição extraterritorial para enfrentar determinadas categorias de crimes transnacionais. É o caso das Convenções Interamericana contra o terrorismo¹⁷ e da Convenção Interamericana contra a Corrupção.¹⁸ Do mesmo modo, a Assembleia Geral da ONU adotou convenções internacionais vinculadas com o terrorismo que impõem a jurisdição extraterritorial. São a Convenção Internacional para a Supressão dos Atentados Terroristas cometidos com Bombas¹⁹ e a Convenção Internacional para a Supressão do Financiamento do Terrorismo²⁰, aplicáveis a delitos de natureza transnacional. A Convenção da OCDE sobre o Combate do Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais²¹ e a Convenção Penal sobre Corrupção do Conselho da Europa estabelecem normas juridicamente vinculantes para tipificar o suborno de funcionários públicos nas transações comerciais internacionais. Da mesma forma, pode-se mencionar o Protocolo Facultativo para a Convenção sobre os Direitos da Criança sobre a venda de crianças, prostituição e pornografia infantis²² e a Convenção contra a Tortura, esta última com uma disposição que consagra expressamente a jurisdição quase universal.²³

17 Ver os artigos 5.2 e 6.1 da Convenção Interamericana contra o Terrorismo, que são relacionados com a apreensão e confisco de bens derivados do financiamento ou facilitação da prática do terrorismo, independentemente de onde o ato ilícito tenha sido realizado. Disponível em: http://www.oas.org/xxiiga/english/docs_en/docs_items/agres1840_02.htm. Acesso em: 25 nov. 2016.

18 Ver o artigo V, cláusulas (3) e (4) da Convenção Interamericana contra a Corrupção, que autorizam o exercício da jurisdição extraterritorial em matéria penal pelos Estados Parte. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/english/treaties/b-58.html>. Acesso em: 25 nov. 2016.

19 CONVENÇÃO INTERNACIONAL para a Supressão dos Atentados Terroristas cometidos com Bombas, A/RES/52/164, art. 7, 15 de dezembro de 1997. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/segurancapublica/conv_int_supressao_terrorismo_bombas.pdf. Acesso em: 18 jan. 2019.

20 CONVENÇÃO INTERNACIONAL para a Supressão do Financiamento do Terrorismo, A/RES/54/109 art. 7, 9 de diciembre de 1999. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/publicacoes/docs/tratados-sobre-terrorismo.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2019.

21 OECD. **Convención de la OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales**, art. 4, 21 de noviembre de 1997. Disponível em https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/convcombatbribery_spanish.pdf. Acesso em: 19 jan. 2019.

22 UNICEF. **Protocolo Facultativo para a Convenção sobre os Direitos da Criança sobre a venda de crianças, prostituição e pornografia infantis**, 25 de mayo de 2000, arts. 1 a 3. Disponível em: https://www.unicef.org/spanish/crc/index_30204.html. Acesso em: 19 jan. 2019.

23 OHCHR. **Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos Cruéis, Deshumanos e Degradantes**, AG.Res. 39/46, art. 5.2 y 6, 10 de diciembre de 1984. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sp/professionalininterest/pages/cat.aspx>. Acesso em: 19 jan. 2019.

No âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos, alguns tratados empregam uma variedade de termos para definir o alcance de sua aplicação. Por exemplo, o artigo 2(1) do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) estabelece que os Estados-membros “comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto[...]”. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) não prevê cláusula relacionada à jurisdição ou ao território de sua aplicação. A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) estabelece que os Estados-partes “comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição[...]”. Praticamente a mesma dicção é encontrada na Convenção Europeia de Direitos Humanos (CEDH), que também estabelece que os Estados Parte assegurarão os direitos e liberdades que ela define a “todos aqueles em sua jurisdição”.

Em relação aos órgãos judiciais e *quasi*-judiciais com competência para interpretar os instrumentos em matéria de direitos humanos, a Corte Europeia (CtEDH)²⁴ e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH)²⁵ admitem algumas exceções à definição territorial de jurisdição quando os Estados exercem controle efetivo em área fora de seu território nacional. Nesse sentido, a CtEDH precisou definir se a jurisdição extraterritorial existia em relação às alegações de que a Turquia havia violado direitos previstos na CEDH em relação às mortes de pastores iraquianos que teriam sido mortos por soldados turcos no nordeste do Iraque.²⁶ Para a CtEDH, afirmar que um Estado é responsável por violações de direitos em sua jurisdição não significa que esse Estado tem permissão para violar os mesmos direitos, fora de sua jurisdição. Nesse caso, como a Turquia detinha o efetivo controle do território do nordeste do Iraque, deveria ser responsabilizada pelas violações de direitos humanos ali ocorridas.

A CIDH teve a chance de definir como o termo “jurisdição”, mencionado no artigo 1.1 da Convenção Americana, deveria ser interpretado quando as forças militares colombianas no Equador executaram um cidadão equatoriano em uma zona localizada neste último país.²⁷ Apesar de a Colômbia ter alegado que o termo “jurisdição” deveria ser interpretado em um sentido territorial, a Comissão estabeleceu que o termo não está limitado ao território.

Apesar das nuances apresentadas nos casos acima, diferenciando jurisdição e território,

24 Há vários casos sobre o assunto. Por exemplo, *Bankovic and Others v. Belgium and Others*, 12.12.01, par. 71.; *Loizidou v. Turkey*, 23.03.95, par. 62.; *Drozd and Janousek v. France and Spain*, 26.06.92, par. 91. Ou então, da Comissão Européia de Direitos Humanos sobre a admissibilidade das petições 1611/62, *X v. Federal Republic of Germany*, 25.09.65; Petição 6231/73, *Hess v. United Kingdom*, 28.05.75; Petições 6780/74 e 6950/75, *Cyprus v. Turkey*, 26.05.75.

25 Ver o Relatório n. 109/99, Caso 10.951, *Coard et al. v. United States*, 29.09.99, par. 37. Disponível em: <https://www.refworld.org/cases,IACHR,502a39642.html>. Acesso em: 18 jan. 2019.

26 Ver o caso *Issa and Others v. Turkey*. Judgment 16 November 2004, par. 71, Disponível em: <http://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:ihrl/2916echr04.case.1/law-ihrl-2916echr04>. Acesso em: 15 jan. 2019.

27 Ver Relatório nº 112/10, Admissibilidade, Petição Interestadual PI-02, Franklin Guillermo Aisalla Molina (Colômbia - Equador), 21 de outubro de 2010, pags. 89 e 90. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rcrt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKÉwil0J_Eo5XgAhXqAmMBHeg3Aao-QFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fcidh.org%2Fannualrep%2F2010sp%2FEFEC-CO.PI-02ADM.SP.doc&usq=A0vVaw29Edirr29znhmjPobq4OqH. Acesso em: 27 jan. 2019.

enfrentar as violações de direitos humanos cometidas por subsidiárias de corporações transnacionais clama por esclarecimentos bem mais complexos do que os conceitos de controle efetivo de um território estrangeiro. De fato, esse exercício requer maior clareza do alcance das obrigações de um Estado onde a matriz está domiciliada ou registrada, e aquelas do Estado-hospedeiro onde as subsidiárias operam.

Quando um Estado permite a criação de corporações em seu sistema jurídico, mas não impõe salvaguardas e não monitora suas atividades no exterior, pode se beneficiar da externalização de violações de direitos humanos. Como já afirmado, as vítimas de violações de direitos humanos correm um alto risco de impunidade quando o Estado onde tais violações ocorrem não tem interesse ou capacidade de assegurar os direitos dos trabalhadores, consumidores e comunidades locais afetadas pelos abusos corporativos. Como essa se torna uma tendência crescente nas cadeias de produção e serviços, os ativistas de direitos humanos passam a exigir novos instrumentos legais para enfrentar as obrigações dos Estados onde as transnacionais estão registradas ou domiciliadas.

4 DA NECESSIDADE DE RECONHECIMENTO DA JURISDIÇÃO EXTRATERRITORIAL ANTE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS COMETIDAS POR EMPRESAS

Este tópico procura demonstrar que, diante das dificuldades de obtenção de justiça frente a abusos corporativos no Estado que recebe os investimentos de uma transnacional, o Estado onde ela tem sua sede possui um papel crucial para remediar e prevenir tais abusos. A análise se inicia no que dizem os órgãos *quasi*-judiciais de direitos humanos para, então, avaliar a existência de documentos internacionais sobre a matéria.

Uma das manifestações mais contundentes provém do Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, em seu Comentário Geral no. 24 sobre Obrigações dos Estados diante do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, onde afirma que:

Dos Estados Partes se requer que deem os passos necessários para prevenir violações de direitos humanos no exterior por corporações domiciliadas em seu território e/ou jurisdição (seja constituídas sob suas leis, ou ter sua sede, administração central ou principal local de atuação em seu território nacional), sem infringir a soberania ou diminuir as obrigações dos Estados hospedeiros diante deste Pacto.²⁸

A análise feita pelo Comitê partiu da avaliação de cada uma das obrigações de proteger, respeitar e garantir, diante da extraterritorialidade. Assim, a responsabilidade de respeitar exige que os Estados não impeçam, direta ou indiretamente, que pessoas fora de seu território possam se beneficiar da aplicação do Pacto, assim como não devem

²⁸ COMENTÁRIO geral n. 24 sobre as Obrigações dos Estados diante do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no contexto de atividades empresariais, par. 26. Disponível em: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmLBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImn-sjZZVQcIMOUuG4TpS9jwIhCJcXiuZ1yrkMD%2FSj8YF%2BSXo4mYx7Y%2F3L3zvM2zSUbw6ujln-CawQrJx3hlK8Odk6DUwG3Y>. Acesso em: 20 jan. 2019.

impedir que outro Estado permita que pessoas se beneficiem de suas disposições. Para o Comitê, a responsabilidade de proteger e garantir significa que os Estados devem buscar meios de prevenir e remediar as ofensas aos direitos previstos no Pacto que ocorram fora de seu território por força de atividades de empresas sobre as quais eles podem exercer controle, especialmente nos casos em que os remédios que estão à disposição das vítimas nas jurisdições domésticas sejam ineficientes ou não existam.

O Comitê define as obrigações extraterritoriais como aquelas que surgem quando um Estado tem o poder de influenciar situações que ocorrem fora de seu território – mas que sejam consistentes com os limites impostos pelo Direito Internacional – controlando as atividades das corporações domiciliadas em seu território ou sob sua jurisdição.

O Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial também teve oportunidade de se manifestar sobre as obrigações dos Estados em relação à atividades de empresas, especificamente solicitando que tomem medidas para prevenir os impactos negativos sobre os direitos dos indígenas das atividades empresariais de empresas com registro em seu território, quando as atividades empresariais ocorrem fora do território. Outro órgão que também se manifestou em relação aos impactos das atividades empresariais foi o Comitê sobre os Direitos das Crianças. Em 2013, este Comitê publicou um Comentário Geral sobre as obrigações dos Estados em relação aos impactos do setor empresarial nos direitos das crianças. O Comitê afirmou que:

As obrigações extraterritoriais também estão referidas expressamente no Protocolo Opcional sobre venda de crianças, prostituição e pornografia infantis. O Artigo 3, par. 1, prevê que cada Estado deve assegurar, no mínimo, que ofensas a ele estejam previstas em suas leis criminal ou penal, sejam as ofensas cometidas domesticamente ou transnacionalmente. Sob o art. 3, par.4, do Protocolo (...) a responsabilidade por estas ofensas, seja criminal, civil ou administrativa, deveriam ser estabelecidas para pessoas jurídicas, incluindo empresas.²⁹

O Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher^{30 31} estabeleceu as obrigações dos Estados de origem frente as atividades de empresas que estabelecem sua sede ou se constituem conforme suas leis nacionais. De igual forma, diferentes Relatores

29 COMITÊ SOBRE OS DIREITOS DAS CRIANÇAS. **Comentário Geral n. 16, sobre Obrigações dos Estados em relação aos Impactos do setor empresarial nos direitos das crianças**, paraf.40. Disponível em: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CRC_General_Comment_16_2013_en.pdf. Acesso em: 18 jan. 2019.

30 COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. **Observações Gerais 28 e 34**. Disponíveis em: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>. Acesso em: 18 jan. 2019.

31 COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. **Observações Finais sobre Alemanha (2017); Canadá (2016) e Suíça (2016)**. Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=5. Acesso em: 18 jan. 2019.

Especiais³² e Especialistas Independentes³³ dedicaram parte dos seus informes temáticos à questão das obrigações extraterritoriais no contexto dos abusos que cometem as empresas.³⁴

No Sistema Interamericano, a manifestação mais precisa se deu em dezembro de 2015, com a publicação do Relatório denominado Povos Indígenas, Comunidades Afro-descendentes e recursos naturais: Proteção de direitos humanos no contexto de extrativismo, exploração e atividades de desenvolvimento.³⁵ Um de seus capítulos enfrenta a obrigação de os Estados – tanto aqueles sede de corporações como os que hospedam as corporações que desenvolvem atividades extrativistas – de alinhar suas legislação e políticas domésticas com os objetivos de prevenir, diminuir e remediar as violações de direitos humanos. Pela primeira vez a Comissão desenvolveu parâmetros específicos sobre as obrigações dos Estados de origem das companhias extrativistas por violações cometidas no exterior. O Relatório conclui com uma lista de recomendações para os Estados sede das companhias extrativistas para monitorar, controlar e supervisionar as suas atividades fora de seu território.³⁶

Finalmente, em 15 de novembro de 2017 a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) emitiu a Opinião Consultiva 23/17³⁷, intitulada “Meio Ambiente e Direitos Humanos.” Esta manifestação amplia os parâmetros desenvolvidos pela CIDH, estabelecendo princípios e regras mais claras sobre a atribuição de responsabilidade estatal diante de atos de particulares e a obrigação dos países de origem de empresas que cometem danos ambientais no exterior. Além disso, estabelece parâmetros de atuação estatal no cumprimento do dever de prevenção e garantia com relação aos danos transfronteiriços e consagra, pela primeira vez no Sistema Interamericano, os princípios de precaução e

32 ONU. **Relator Especial sobre o Direito à Liberdade de Reunião Pacífica e de Associação**, UN Doc. A/HRC/32/36 (2016) e UN Doc. A/HRC/29/25 (2015); ONU. **Relator Especial sobre Direito à Alimentação**, UN Doc. A/HRC/28/65 (2015); ONU. **Relator Especial sobre os Direitos Humanos à Água Potável e o Saneamento**, UN Doc. A/HRC/27/55 (30 June 2014) and UN Doc. A/68/264 (2013); ONU. **Relator Especial sobre Pobreza Extrema e Direitos Humanos**, UN Doc. A/HRC/26/28 (2014). Acesso em: 20 nov. 2018.

33 ONU. **Experto Independiente sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente**, UN Doc. A/HRC/25/53 (diciembre de 2013); ONU. **Experto Independiente sobre las Consecuencias de la Deuda Externa y las Obligaciones Financieras Internacionales Conexas de los Estados para el pleno goce de todos los Derechos Humanos**, UN Doc. A/HRC/25/52 (marzo de 2014).

34 Para um resumo dos standards do sistema universal sobre obrigações extraterritoriais em materia de DESC, veja-se ESCR-Net. (Novembro de 2015). **Global Economy, Global Rights: A practitioners’ guide for interpreting human rights obligations in the global economy**. Disponível em: <https://www.escri-net.org/sites/default/files/e7f67ea7483fd5bad2dd4758b597d8ff/Global%20Economy%20Global%20Rights.pdf> (accessed 5 September 2017). Acesso em: 15 nov. 2018.

35 IACHR. **Indigenous Peoples, Afro-Descendent Communities, and Natural Resources: Human Rights Protection in the Context of Extraction, Exploitation, and Development Activities**, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 47/15. December 31, 2015. Disponível em: <http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/ExtractiveIndustries2016.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2018.

36 Para uma avaliação mais detalhada sobre o Relatório da Comissão sobre Indústria Extrativa e Direitos Humanos, ver CERQUEIRA, Daniel; BLANCO, Cristina. **IACHR Takes Important Step in the Debate on Extraterritorial Responsibility and States’ Obligations regarding Extractive Companies**. May, 2016. Disponível em: <https://dplfblog.com/2016/05/11/iachr-takes-important-step-in-the-debate-on-extraterritorial-responsibility-and-states-obligations-regarding-extractive-companies/>. Acesso em: 20 jan. 2019.

37 CORTE IDH. **Medio Ambiente y Derechos Humanos**, OC 23/17 de 15 de noviembre de 2017. Serie A No. 23. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf. Acesso em: 27 jan. 2019.

prevenção a danos ambientais. Por estes princípios, os Estados devem atuar quando haja indicadores plausíveis de que uma atividade possa acarretar danos irreversíveis ao meio ambiente, mesmo na ausência de certeza científica.³⁸

A Corte IDH esclareceu as circunstâncias sob as quais a conduta de um Estado constitui exercício de jurisdição e ressalta que um Estado é internacionalmente responsável pela violação ao direito a um meio ambiente saudável e a outros direitos conexos, como a vida e a integridade pessoal, mesmo quando o dano ambiental ocorre no território de um outro país, mas as autoridades deste Estado deixam de cumprir seus deveres de prevenção e garantia com relação a empresa registradas ou domiciliadas sob sua jurisdição.³⁹

Apesar dos precedentes dos sistemas Interamericano e Universal ora citados, não há ainda um tratado vinculante que defina o uso da jurisdição extraterritorial quando empresas cometem violações de direitos humanos. Os itens abaixo abordarão o tema sob o ponto de vista dos Princípios de Maastricht, dos Princípios Orientadores da ONU, do *Zero Draft* do Tratado para regular Corporações Transnacionais e outras Empresas e, por fim, as Diretrizes Nacionais para Empresas e Direitos Humanos.

4.1 OS PRINCÍPIOS DE MAASTRICHT SOBRE AS OBRIGAÇÕES EXTRATERRITORIAIS DOS ESTADOS NA ÁREA DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

Os Princípios de Maastricht foram adotados em 28 de setembro de 2011, em uma reunião de especialistas convocada pela Universidade de Maastricht e a Comissão Internacional de Juristas. Redigido após dois anos de debates e consultas, o documento sistematiza as regras consuetudinárias e derivadas de tratados que formatam os parâmetros internacionais sobre obrigações extraterritoriais. Os Princípios estabelecem o que deveria ser exigido dos Estados em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais para além de suas fronteiras. Ou seja, eles têm o específico escopo de esclarecer o conteúdo das obrigações extraterritoriais em relação a tais direitos. O princípio I.3 é explícito em relação à existência de obrigações extraterritoriais, nos seguintes termos:

Todos os Estados têm a obrigação de respeitar, proteger e garantir direitos humanos, incluindo direitos civis, políticos, culturais, econômicos e sociais, todos dentro de seu território e extraterritorialmente.⁴⁰

38 Para um resumo do conteúdo da Opinião Consultiva 23/17, ver: DPLF. **Resumen Infográfico de la Opinión Consultiva 23/17 sobre Medio Ambiente y Derechos Humanos**, septiembre de 2018. Disponível em: http://www.dplf.org/sites/default/files/oc23_espanol.pdf. Acesso em: 20 jan. 2019.

39 CORTE IDH. **Medio Ambiente y Derechos Humanos**, OC 23/17 de 15 de noviembre de 2017. Serie A No. 23. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf. Acesso em: 27 jan. 2019. p. 97.

40 No original: “*All States have obligations to respect, protect and fulfill human rights, including civil, cultural, economic, political and social rights, both within their territories and extraterritorially*”. ETO. **Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights**. Janeiro 2013. Disponível em https://www.etoconsortium.org/nc/en/main-navigation/library/maastricht-principles/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUId%5D=23. Acesso em: 22 jan. 2019.

Os princípios definem as obrigações extraterritoriais da seguinte maneira:

são as obrigações relacionadas aos atos e omissões de um Estado, em seu território ou além dele, que têm efeitos no gozo de direitos humanos fora do território deste Estado; além disso, são obrigações de caráter global que são estabelecidas na Carta das Nações Unidas e em instrumentos de direitos humanos para que ajam, separadamente, e em conjunto por meio da cooperação internacional para concretizar direitos humanos universalmente.⁴¹

Diferentemente dos Princípios Orientadores da ONU, os Princípios de Maastricht afirmam que os Estados têm a obrigação de monitorar e não devem dar apoio para companhias multinacionais domiciliadas em suas jurisdições quando elas se envolvem em violações de direitos humanos em territórios estrangeiros. O princípio 24 estabelece que a obrigação extraterritorial inclui a demanda de que:

os Estados devem adotar as medidas necessárias para assegurar que os atores não-estatais que eles estejam em posição de regular, como estabelecido no Princípio 25, como organizações particulares e indivíduos, e corporações transnacionais e outras empresas, não anulem ou impeçam o desfrute dos direitos econômicos, sociais e culturais.⁴²

Um dos objetivos principais dos Princípios era estender a sólida manifestação dos órgãos internacionais sobre extraterritorialidade, voltada unicamente para os direitos civis e políticos, também para os direitos econômicos, sociais e culturais. Trata-se do instrumento que melhor sistematiza o estado da arte do Direito Internacional dos Direitos Humanos sobre o tema da extraterritorialidade. Os Princípios reconhecem que “enquanto os beneficiários das obrigações de direitos humanos sejam os titulares de direitos que estão sob a autoridade e/ou controle de um Estado, as obrigações jurídicas de assegurar os direitos em questão são devidas à comunidade internacional como um todo.”⁴³ Ainda que não seja norma vinculante, definitivamente a elaboração de um tratado sobre direitos humanos e empresas deveria passar por atenta consulta às suas disposições.

41 Esta é a dicção do Princípio n.8, que trata sobre os objetivos das obrigações extraterritoriais dos Estados. No original, se lê: “*Definition of extraterritorial obligations. For the purposes of these Principles, extraterritorial obligations encompass: a) obligations relating to the acts and omissions of a State, within or beyond its territory, that have effects on the enjoyment of human rights outside of that State’s territory; and b) obligations of a global character that are set out in the Charter of the United Nations and human rights instruments to take action, separately, and jointly through international cooperation, to realize human rights universally.*” ETO. **Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights**. Janeiro 2013. Disponível em: https://www.etoconsortium.org/nc/en/main-navigation/library/maastricht-principles/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUId%5D=23. Acesso em: 22 jan. 2019.

42 ETO. **Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights**. Janeiro 2013. Disponível em: https://www.etoconsortium.org/nc/en/main-navigation/library/maastricht-principles/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUId%5D=23. Acesso em: 22 jan. 2019. Princípio 24.

43 No original: “*...aunque los beneficiarios de las obligaciones de derechos humanos son los titulares de derechos que están bajo la autoridad y/o control de un Estado, las obligaciones jurídicas de asegurar los derechos en cuestión, se deben a la comunidad internacional en su conjunto.*” ETO. **Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el área de los derechos económicos, sociales y culturales**. ETO. **Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. Fevereiro 2013. p. 29. Disponível em: https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf. Acesso em: 26 jan. 2019.

4.2 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos foram elaborados pelo Professor John Ruggie, na condição de Representante Especial do Secretário Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos, havendo sido aprovado por consenso pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em junho de 2011. Sem ser vinculantes, continuam na seara das disposições voluntárias, que dependem da boa vontade dos Estados para sua implementação.

Os princípios se desenvolvem em três eixos, o primeiro se refere à obrigação dos Estados de proteger e o segundo se refere à responsabilidade das empresas de respeitar direitos humanos. Por fim, o terceiro eixo dedica-se às ações de prevenção e resposta às violações. Em relação à extraterritorialidade, o princípio 2 aborda o tema nos seguintes termos: “[o]s Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as suas operações.”⁴⁴

Os comentários aos princípios distinguem, por um lado, medidas que o Estado pode tomar que tenham implicações extraterritoriais, como exigência para que a empresa-matriz elabore relatórios que envolvam as atividades de todas as empresas envolvidas e de outro lado, leis extraterritoriais como leis criminais que permitam que um Estado julgue o caso com base na nacionalidade do autor, independentemente do local onde o fato tenha ocorrido. Mesmo com tais esclarecimentos, que evidentemente permitem que mais situações estejam incluídas nas disposições dos princípios, há que se lembrar que estamos diante de dispositivos voluntários. Como antes afirmado, dependem da boa vontade e/ou da capacidade dos Estados em adotarem tais medidas, trazendo o mesmo grau de frustração para vítimas de abusos perpetrados por empresas transnacionais.

4.3 O ZERO *DRAFT* DE UM INSTRUMENTO VINCULANTE PARA REGULAR, NO DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS, AS ATIVIDADES DE CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS E OUTRAS EMPRESAS

Paralelamente à adoção dos Princípios Orientadores, organizações da sociedade civil, muitas delas que depois se organizaram sob a denominada “Aliança para o Tratado”⁴⁵, e um número importante de países defenderam a necessidade de que o Conselho de Direitos Humanos promovesse um instrumento juridicamente vinculante sobre os direitos humanos e as empresas. Em junho de 2014, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou a resolução 26/9, criando um grupo de trabalho intergovernamental

44 No original: “States should set out clearly the expectation that all business enterprises domiciled in their territory and/or jurisdiction respect human rights throughout their operations.” UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. Nova York e Genebra, 2011. Disponível em https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 20 nov. 2016.

45 MOVIMIENTO GLOBAL POR UN TRATADO VINCULANTE. Disponível em: <https://www.treatymovement.com/es/treaty/>. Acesso em: 19 jan. 2019.

de composição aberta para a “elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculantes sobre as empresas transnacionais e outras empresas em relação aos direitos humanos.”⁴⁶

Em julho de 2018, o Grupo de Trabalho publicou a “minuta zero” do Instrumento Juridicamente Vinculante para Regular o DIDH e a Atividade das Corporações Transnacionais e outras Empresas⁴⁷ e, algumas semanas depois, seu Presidente publicou a minuta do Projeto de Protocolo Facultativo.⁴⁸ Entre os temas relevantes abordados na minuta zero, destaca-se a definição de vítimas e seus direitos essenciais; uma regra diferenciada de prescrição da pretensão processual, tanto em matéria civil como penal, no contexto de abusos corporativos; a exigência da devida diligência das empresas; a obrigação de cooperação entre os Estados partes, entre outros.

É no artigo 5 do texto que o tema da extraterritorialidade será enfrentado, nos seguintes termos:

Jurisdição, com relação a ações propostas por um indivíduo ou por um grupo de indivíduos, independentemente de sua nacionalidade ou local de domicílio, decorrente de atos ou omissões que resultem em violações de direitos humanos cobertos por esta Convenção, caberá ao juiz do Estado onde:

a. tais atos ou omissões ocorreram ou;

b. o Tribunal do Estado onde a pessoa natural ou jurídica ou a associação de pessoas naturais ou jurídicas acusadas de terem cometido os atos ou omissões estão domiciliadas.⁴⁹

Sem dúvida, sendo o texto aprovado como Tratado, um grande passo será dado para resolver situações como a que se enfrenta no presente texto, eis que estende a jurisdição para incluir a obrigação de exercer jurisdição extraterritorial. É a dicção do inciso “b”⁵⁰ que permitirá que o Estado onde se encontra a empresa-matriz possa admitir e julgar ações relacionadas a fatos ocorridos fora de seu território. O nó górdio é resolver onde está a pessoa natural ou jurídica – ou associações delas – domiciliada. Mas o artigo prossegue, em seu número 2, para esclarecer:

46 CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS DA ONU. **Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos.** A/HRC/RES/26/9, 26 de junio de 2014. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs_SP.pdf. Acesso em: 25 jan. 2019.

47 OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. **Zero Draft of the Legally Binding Instrument to Regulate International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises**, 16 de julio de 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2019.

48 DRAFT Optional Protocol to the Legally Binding Instrument. Disponível em <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF>. Acesso em 22 de janeiro de 2019.

49 No original: “*Jurisdiction, with respect to actions brought by an individual or group of individuals, independently of their nationality or place of domicile, arising from acts or omissions that result in violations of human rights covered under this Convention, shall vest in the court of the State where: a. such acts or omissions occurred or; b. the Court of the State where the natural or legal person or association of natural or legal persons alleged to have committed the acts or omissions are domiciled.*” Disponível em <https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session3/draftlbi.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018.

50 A letra ‘a’ traz a regra de jurisdição já conhecida dos Estados. Diz o direito o Estado onde o fato ocorreu.

Uma pessoa jurídica ou associação de pessoas naturais ou jurídicas é considerada domiciliada no local onde tenha:

1. sede estatutária, ou
2. administração central, ou
3. interesse comercial principal, ou
4. subsidiária, agência, instrumentalidade, filial, escritório representante ou similar.⁵¹

Com isso, a minuta do tratado pretende abarcar as diferentes possibilidades em que hoje as corporações não podem ser responsabilizadas por força da estrutura societária que adotam – que as separa juridicamente de suas matrizes – ou por força da falta de legislação que impõe o exercício da jurisdição extraterritorial. Perceba-se que a preocupação com os dois lados da moeda também se expressa na minuta, eis que em seu artigo 13.2 limita a expansão jurisdicional do Estado ao afirmar que nada no texto do tratado dá a um Estado o poder de exercer sua jurisdição ou atuar em território alheio de modo que esteja reservado exclusivamente, pela lei doméstica, para as autoridades daquele Estado. O maior problema será fazer convergir as vontades necessárias para que um tratado que estende a jurisdição para além de um território – além de outras coisas – seja aprovado.

5 CONCLUSÕES

De forma geral, o Direito Internacional dos Direitos Humanos enfrenta o tema das obrigações dos Estados por meio de três elementos: respeitar, proteger e garantir. A obrigação de respeitar deriva das Constituições liberais da primeira metade do Séc. XIX por meio das quais os governos deveriam se abster de violar as liberdades fundamentais dos cidadãos. Gradualmente, o paradigma fundamentado na abstenção foi complementando por uma visão de acordo com a qual os Estados têm obrigação de proteger e garantir direitos civis e políticos, assim como econômicos, sociais e culturais. Esse novo paradigma ainda inclui a obrigação dos Estados de tomar medidas legislativas, judiciais ou outras, positivas para assegurar os direitos humanos.

A consolidação de um mercado de bens e capitais em escala global e os crescentes exemplos de violações a direitos humanos por parte de empresas transnacionais exigem a reflexão acerca dos limites outorgados aos Estados para exercerem as obrigações mencionadas. Assim, o que antes se via como pura salvaguarda da soberania do Estado e garantia da não-intervenção, passa a ser um enorme obstáculo para se alcançar a responsabilização de violações de direitos humanos derivadas de atividades corporativas.

O presente texto demonstrou que, há tempos, o Direito Internacional prevê exceções para a aplicação da regra de territorialidade. Essas exceções foram estendidas para o Direito Internacional dos Direitos Humanos, ao se exigir dos Estados o cumprimento de obrigações de respeitar e garantir para além das suas fronteiras. Ainda assim, se faz necessária construção específica para enfrentar as dificuldades impostas pelas atividades empresariais que implicam violações de direitos humanos. As regulamentações internacionais

51 No original: “A legal person or association of natural or legal persons is considered domiciled at the place where it has its: 1. statutory seat, or 2. central administration, or 3. substantial business interest, or 4. subsidiary, agency, instrumentality, branch, representative office or the like.”

existentes, como os Princípios Orientadores da ONU e os Princípios de Maastricht, não são suficientes para a incisiva aplicação da extraterritorialidade. O passo avante será dado com a aprovação de um tratado internacional que permita que as corporações sejam responsabilizadas em tais casos. A minuta do tratado que começa a ser discutida é um grande avanço para o tema. Todavia, como sói ocorrer com tratados, sua gênese costuma ser lenta.

REFERÊNCIAS

CERQUEIRA, Daniel; BLANCO, Cristina. **IACHR Takes Important Step in the Debate on Extraterritorial Responsibility and States' Obligations regarding Extractive Companies**. May, 2016. Disponível em: <https://dplfblog.com/2016/05/11/iachr-takes-important-step-in-the-debate-on-extraterritorial-responsibility-and-states-obligations-regarding-extractive-companies/>. Acesso em: 20 jan. 2019.

COMENTÁRIO geral n. 24 sobre as Obrigações dos Estados diante do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no contexto de atividades empresariais, parag.26. Disponível em: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQcIMOU-uG4TpS9jwIhCJcXiuZ1yrkMD%2FSj8YF%2BSXo4mYx7Y%2F3L3zvM2zSUbW6ujl-nCawQrJx3hlK8Odk6DUwG3Y>. Acesso em: 20 jan. 2019.

COMITÊ DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS. **Observações Finais sobre Suíça**, (2014). Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fCHE%2fCO%2f2-4&Lang=en. Acesso em: 18 nov. 2018.

COMITÊ DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS. **Observações Gerais 16**. Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fGC%2f16&Lang=en; . Acesso em: 18 nov. 2018.

COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. **Observações Gerais 28 e 34**. Disponíveis em: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>. Acesso em: 18 jan. 2019.

COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. **Observações Finais sobre Alemanha (2017); Canadá (2016) e Suíça (2016)**. Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=5. Acesso em: 18 jan. 2019.

COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL. **Observações Finais sobre Canadá (2017) e Estados Unidos (2014)**. Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=6&DocTypeID=5. Acesso em: 18 nov. 2018.

COMITÊ SOBRE OS DIREITOS DAS CRIANÇAS. **Comentário Geral n. 16, sobre Obrigações dos Estados em relação aos Impactos do setor empresarial nos direitos das crianças**, paraf.40. Disponível em: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CRC_General_Comment_16_2013_en.pdf. Acesso em: 18 jan. 2019.

CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS DA ONU. **Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos**. A/HRC/RES/26/9, 26 de junio de 2014. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs_SP.pdf. Acesso em: 25 jan. 2019.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL para a Supressão do Financiamento do Terrorismo, A/RES/54/109 art. 7, 9 de diciembre de 1999. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/publicacoes/docs/tratados-sobre-terrorismo.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2019.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL para a Supressão dos Atentados Terroristas cometidos com Bombas, A/RES/52/164, art. 7, 15 de dezembro de 1997. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/segurancapublica/conv_int_supressao_terrorismo_bombas.pdf. Acesso em: 18 jan. 2019.

CORTE IDH. **Medio Ambiente y Derechos Humanos**, OC 23/17 de 15 de noviembre de 2017. Serie A No. 23. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf. Acesso em: 27 jan. 2019.

DERECHOS HUMANOS. **Convenção Penal sobre Corrupção do Conselho da Europa, Convenio Nro. 173 del C20onsejo de Europa**, arts. 2 en adelante, 27 de enero de 1999. Disponível em: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/corrupcion/1999-Convenio-penal-sobre-corrupcion.htm>. Acesso em: 19 jan. 2019.

DRAFT Optional Protocol to the Legally Binding Instrument. Disponível em <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF>. Acesso em 22 de janeiro de 2019.

ESCR-Net. **Global Economy, Global Rights: A practitioners' guide for interpreting human rights obligations in the global economy**. Novembro 2015. Disponível em: <https://www.escr-net.org/sites/default/files/e7f67ea7483fd5bad2dd4758b597d8ff/Global%20Economy%20Global%20Rights.pdf> (accessed 5 September 2017). Acesso em: 15 nov. 2018.

ETO. **Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Rights**. Janeiro 2013. Disponível em https://www.etoconsortium.org/nc/en/main-navigation/library/maastricht-principles/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=23. Acesso em: 22 jan. 2019.

ETO. **Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. Fevereiro 2013. p. 29. Disponível em: https://www.fidh.org/IMG/pdf/maastricht-eto-principles-es_web.pdf. Acesso em: 26 jan. 2019.

GENERAL comment n. 31 [80], The nature of the general legal obligation imposed on States Parties to the Covenant, International Covenant on Civil and Political Rights, Comitê de Direitos Humanos, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26.05.04, par.10.

IACHR. **Indigenous Peoples, Afro-Descendent Communities, and Natural Resources: Human Rights Protection in the Context of Extraction, Exploitation, and Development Activities**, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 47/15. December 31, 2015. Disponível em: <http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/ExtractiveIndustries2016.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2018.

INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. Advisory Opinions to be delivered on 8 July 1996. **Legality of the Use by a State of Nuclear Weapons in Armed Conflict**. CIJ Reports, 1996 (I), p. 29, par. 25. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/files/case-related/95/10403.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2019.

INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. **ICJ Case concerning Armed Activities on the Territory of the Congo (DRC v Uganda)**, 19.12.05, 2005 ICJ Rep 116, parag.178, Disponível em: <https://www.icj-cij.org/files/case-related/116/116-20051219-JUD-01-00-EN.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2019.

MOVIMIENTO GLOBAL POR UN TRATADO VINCULANTE. Disponível em: <https://www.treatymovement.com/es/treaty/>. Acesso em: 19 jan. 2019.

OECD. **Convención de la OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales**, art. 4, 21 de noviembre de 1997. Disponível em https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/convcombatbribery_spanish.pdf. Acesso em: 19 jan. 2019.

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. **Zero Draft of the Legally Binding Instrument to Regulate International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises**, 16 de julio de 2018. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2019.

OHCHR. **Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos Cruéis, Deshumanos e Degradantes**, AG.Res. 39/46, art. 5.2 y 6, 10 de diciembre de 1984. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cat.aspx>. Acesso em: 19 jan. 2019.

ONU. **Experto Independiente sobre las Consecuencias de la Deuda Externa y las Obligaciones Financieras Internacionales Conexas de los Estados para el pleno goce de todos los Derechos Humanos**, UN Doc. A/HRC/25/52 (marzo de 2014).

ONU. **Experto Independiente sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente**, UN Doc. A/HRC/25/53 (diciembre de 2013).

ONU. **Relator Especial sobre Direito à Alimentação**, UN Doc. A/HRC/28/65 (2015).

ONU. **Relator Especial sobre o Direito à Liberdade de Reunião Pacífica e de Associação**, UN Doc. A/HRC/32/36 (2016) UN Doc. A/HRC/29/25 (2015).

ONU. **Relator Especial sobre os Direitos Humanos à Água Potável y e o Saneamento**, UN Doc. A/HRC/27/55 (30 June 2014) and UN Doc. A/68/264 (2013).

ONU. **Relator Especial sobre Pobreza Extrema e Direitos Humanos**, UN Doc. A/

HRC/26/28 (2014). Acesso em: 20 nov. 2018.

REFWORLD. **CHR Res 1991/67**, 06.03.91. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/3b00f0bf50.html>. Acesso em: 20 jan. 2019.

SALMON, Jean (ed.). **Dictionnaire de droit international public**. Bruxelles : Bruylant / Agence universitaire de la Francophonie, 2001.

SINCHAK, Joseph. **The extraterritorial application of human rights treaties**: Al-Skeini et al. V. United Kingdom, s/p.

UN COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS. **Sergio Euben Lopez Burgos v. Uruguay, Communication No. 52/1979**, UN Doc CCPR/C/13/D/52/1979, IHRL 2796, UNHRC 1981, OUP Reference, parag.12.3.

UNICEF. **Protocolo Facultativo para a Convenção sobre os Direitos da Criança sobre a venda de crianças, prostituição e pornografia infantis**, 25 de mayo de 2000, arts. 1 a 3. Disponível em: https://www.unicef.org/spanish/crc/index_30204.html. Acesso em: 19 jan. 2019.

UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL RESOLUTIONS. **SC Res 1296**, parag.5, UN Doc S/RES/1296, 19.04.00. Disponível em: <http://unscr.com/en/resolutions/1296>. Acesso em: 20 jan. 2019.

UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. Nova York e Genebra, 2011. Disponível em https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 20 nov. 2016.

UNITED NATIONS. **ICJ Advisory Opinion on Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory**, 09.07.04, 2004, ICJ, Rep. 163; parag.102. Disponível em: <https://www.un.org/unispal/document/icj-advisory-opinion-on-the-legal-consequences-of-the-construction-of-a-wall-in-the-opt-icj-document/>. Acesso em: 14 jan. 2019.

UNITED NATIONS. **ICJ Advisory Opinion on Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory**, 09.07.04, 2004, ICJ, Rep. 163, parag.109. Disponível em: <https://www.un.org/unispal/document/icj-advisory-opinion-on-the-legal-consequences-of-the-construction-of-a-wall-in-the-opt-icj-document/>. Acesso em: 13 jan. 2019.

UNITED NATIONS. **SC Res 1265, par.4, UN Doc S/RES/1265, 17.09.99**. Disponível em: <https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/0/54C4E-BF2D22090720525681100532442>. Acesso em:14 jan. 2019.

UNITED NATIONS. **UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, E/C.12/CAN/CO/6** (4 March 2016), Disponível em: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/CAN/CO/6&Lang=En. Acesso em: 30 nov. 2016.

Publicação elaborada por
Ipuvaiva - Editora & Laboratório de Textos
www.ipuvaiva.com.br

Editoração, revisão e preparação de texto
Amanda Ferraz da Silveira

Capa, projeto gráfico e diagramação
Manuel Caleiro

Vetor de capa
censtar77 - 1006923565
www.shutterstock.com

Os textos conferem com os originais, sob responsabilidade dos/as autores/as.
Observado o padrão ortográfico, sistema de citações e referências originais.

Realizado o depósito legal obrigatório.
Lei 10.994, de 14 de dezembro de 2004.

Formato 17x24cm
Garamond Premier Pro

ISBN: 978-65-992524-2-6

CBL



9 786599 252426

